



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGAVE

Ledelse i forbindelse med utetid i
barnehagen.

Leadership, motivation and outdoor experiences in
kindergarten.

Kandidatnummer: 439 & 406

BLUBACH 2020/21

Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett

Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

Veileder: Åse Nylenna Akslen

Innleveringsdato: 31.05.2021

Antall ord: 11 811

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.

Forord

Vi er nå ferdig med tre år på barnehagelærerutdanningen ved Høgskulen på Vestlandet. Det har vært tre interessante, lærerike og spennende år. Vi har fordypet oss i «Ledelse, samarbeid og utviklingsarbeid 2» og «Aesthetic and Outdoor Education» og vår oppgave er et forsøk på å binde disse to fagene sammen. Å skrive denne oppgaven har vært en tidkrevende prosess, men vi føler at vi hele veien har hatt god kommunikasjon og et godt samarbeid.

Vi vil gjerne takke våre informanter som tok seg tid i en ellers hektisk hverdag til å svare på spørreundersøkelsene og derfor gjorde det mulig for oss å skrive denne oppgaven.

Vi vil også selvfølgelig takke vår veileder Åse Nylenna Akslen for god støtte og veiledning gjennom denne prosessen. Hun har kommet med gode innspill og engasjert seg i vår oppgave, og det setter vi stor pris på.

Til slutt vil vi takke hverandre for godt samarbeid og mye latter gjennom denne prosessen.

Bergen, mai 2021

Abstract

In this bachelor thesis we are focusing on the theme “leadership, motivation and outdoor experiences in kindergarten”. Our main issue is “how can an educational manager motivate its employees when it comes to outdoor experiences in the kindergarten?”.

We are addressing some of the reasons we have for the chosen theme and main issue as well as how we have worked to research this issue. In addition to literature and a survey we will be including some of our own experiences and observations.

We found that most kindergarten employees think that the outdoor experiences are important, and they value the time spent outside, contrary to our perceptions and what we had previously observed. It also came to show that from the leaders’ perspective, there is no need to work with the employees’ motivation.

Writing this thesis has been a good learning experience for us, and we have found it interesting working with the theme and main issue we chose. We were as mentioned somewhat pleasantly surprised by the results because of our observations.

Innholdsfortegnelse

Forord	2
Abstract.....	3
1.0 Innledning	7
1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling	7
1.2 Oppgavens oppbygging.....	8
2.0 Faglitteratur.....	10
2.1 Motivasjon.....	10
2.2 Mestringsmotivasjon.....	11
2.3 Felles ansvarlighet	11
2.4 Selvbestemmelse	12
2.5 Situasjonsbestemt ledelse	13
2.6 Pedagogisk ledelse	14
2.7 Oppsummering.....	14
3.0 Metode.....	15
3.1 Metodevalg.....	15
3.2 Kvantitativ metode	15
3.3 Observasjoner	16
3.4 Begrunnelse av metodevalg	17
3.5 Planlegging av datainnsamling.....	17
3.6 Valg av informanter.....	18
3.7 Metodekritikk	19
3.8 Reliabilitet og relevans.....	20
3.9 Etske retningslinjer og vurderinger.....	20
3.10 Utformingen av undersøkelsen.....	21
3.11 Oppsummering.....	22
4.0 Resultat.....	23
4.1 Observasjoner	23
Praksisfortelling.....	23
4.2 Viktigheten av utetiden i barnehagen.....	24
4.3 Ytre faktorer	25
4.4 Personalets motivasjon og deltakelse.....	26
4.5 Oppsummering.....	30
5.0 Drøfting	31
5.1 Viktigheten av utetiden i barnehagen.....	31

5.2 Ytre faktorer	32
5.3 Personalets motivasjon og deltakelse	33
5.4 Ledelse i utetiden	36
6.0 Oppsummering	38
7.0 Litteraturliste	40
Vedlegg.....	41
Vedlegg 1: Mal på e-post til styrerne	41
Vedlegg 2: Spørreundersøkelsen til de pedagogiske lederne.....	42
Vedlegg 3: Spørreundersøkelsen til de øvrige ansatte	45

Oversikt over figurer

Fig. 1: Hvor viktig er utetid i barnehagen for deg?

Fig. 2: I hvor stor grad opplever du at ytre faktorer påvirker de ansattes motivasjon?

Fig. 3: I hvor stor grad har ytre faktorer påvirkning på din motivasjon til utetid?

Fig. 4: I hvor stor grad påvirker det din motivasjon for utetid om du er alene sammen med en barnegruppe kontra sammen med andre voksne?

Fig. 5: I hvilken grad får de ansatte være med i planleggingen av utetiden?

Fig. 6: I hvor stor grad har du innvirkning på planlegging og gjennomføring av utetiden?

Fig. 7: Hvordan motiverer du dine ansatte til å være ute i barnehagen?

Fig. 8: Hvor ofte får du ansvar for å lede en barnegruppe ute/på tur?

Fig. 9: Hender det at du må ta "upopulære" valg for å få utetiden til å skje?

1.0 Innledning

Vi har valgt å skrive vår oppgave rundt temaet “ledelse i forbindelse med utetiden i barnehagen”. I denne bacheloroppgaven vil vi belyse personalets motivasjon for utetid i barnehagen. Oppgaven vil handle om hvordan pedagogiske ledere kan arbeide for å motivere sine ansatte for utetiden. Vi vil ta i bruk faglitteratur, egne observasjoner og en praksisfortelling, samt to spørreundersøkelser med svar fra ansatte i fire forskjellige barnehager. Gjennom disse to spørreundersøkelsene vil vi prøve å finne ut av hvordan det arbeides med motivasjon i forbindelse med utetid i norske barnehager i dag. Dette både fra de pedagogiske ledernes synspunkt og de øvrige ansattes synspunkt.

1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling

Grunnen til at vi valgte “ledelse i forbindelse med utetid i barnehagen” som tema er at det er noe som interesserer oss begge, og vi vil med denne oppgaven bli klokere på dette temaet. Utetiden er universell for alle barnehager. Det vil si at voksne og barn i de aller fleste barnehager er ute hver dag, og “ledelse i forbindelse med utetiden i barnehagen” er et tema som alle barnehageansatte har et forhold til. Vi har hatt fagene “Ledelse, samarbeid og utviklingsarbeid 2” og “Aesthetic and Outdoor Education” som valgfag og det er også på bakgrunn av dette at vi ønsker å belyse ledelse i forbindelse med utetiden i barnehagen. Vi vil finne ut hvordan pedagogiske ledere i barnehagen kan lede og motivere sine ansatte i forbindelse med utetiden.

Vi synes utetiden er en viktig del av barnehagehverdagen hvor barna får mulighet til å utvikle seg på mange ulike måter. Utetiden tilegnes også verdi blant annet gjennom rammeplanen for barnehagen som sier at “personalet skal gi barna tilgang til varierte og utfordrende bevegelsesmiljøer, sanseopplevelser og kroppslig lek ute og inne, i og utenfor barnehageområdet” (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 50). Dette krever en leder som ser de mulighetene som finnes i utemiljøet og klarer å ta i bruk disse mulighetene sammen med barna og det øvrige personalet. Ifølge Ødegård og Røys (2013, s. 45) er pedagogiske prosesser noe som må utføres av alle de ansatte. Likevel har den pedagogiske lederen et særskilt ansvar for at dette skjer. Den pedagogiske lederen må derfor ha evnen til å motivere sine ansatte. Det er for eksempel store forskjeller i vær og temperatur her i Norge, som gjør at man i barnehagen både må være ute når det er strålende sol, men også når det regner, snør og

er surt. Da handler det om å lede på en måte som gjør at utetiden likevel blir en positiv opplevelse for både barn og voksne.

Etter å ha vært i ulike barnehager i forbindelse med tidligere praksis og praksisperioder gjennom studiet sitter vi begge igjen med en oppfatning av at det ofte er ansatte i barnehagene som er lite motivert og negativt innstilt til utetid. Vi ønsker å prøve å finne ut av eventuelle årsaker til hvorfor enkeltes motivasjon for utetid ikke er på topp og hvordan pedagogisk leder arbeider med utetid og motivasjon. På grunnlag av dette har vi valgt å skrive oppgaven ut ifra følgende problemstilling; **“hvordan kan pedagogiske ledere motivere sine ansatte for utetid i barnehagen?”**. Vi ville spørre både pedagogiske ledere og øvrige ansatte om hvordan det arbeides rundt utetid i barnehagen og de ansattes motivasjon for utetid. Vi vil finne ut av hvordan pedagogiske ledere opplever de ansattes motivasjon i forbindelse med utetid og hva de gjør for å motivere sine ansatte.

Først vil vi avklare noen begrep vi skal bruke i oppgaven. Når vi skriver om utetid i barnehagen mener vi både lek og aktiviteter ute på lekeplassen i barnehagen og når man er på tur utenfor barnehagens område. Ved innhenting av data har vi valgt å dele de ansatte inn i to grupper der hver gruppe har fått hver sin spørreundersøkelse med ulike spørsmål. Den ene gruppen omfatter pedagogiske ledere og den andre gruppen viser til andre barnehageansatte. Med andre barnehageansatte mener vi barnehagelærere, barne-og ungdomsarbeidere og medarbeidere.

1.2 Oppgavens oppbygging

Denne oppgaven er delt inn i seks kapitler. I første kapittel presenterer vi bakgrunn for valg av tema og problemstilling. Vi vil så gjøre rede for faglitteratur som vi mener er relevant for å svare på problemstillingen vår. Der har vi tatt utgangspunkt i ulike motivasjonsteorier. Vi har valgt å fokusere på faglitteratur knyttet til ytre og indre motivasjon, mestringsmotivasjon og selvbestemmelse. I tillegg har vi også valgt å trekke inn faglitteratur om situasjonsbestemt ledelse og om hvordan man i uteliv og friluftsliv i barnehagen kan arbeide for å nå felles mål. Vi har også tatt med faglitteratur knyttet til pedagogisk ledelse for å klargjøre pedagogisk leders ansvar og oppgaver. Metoden vi valgte for innsamling av data er spørreundersøkelse, som er en kvantitativ metode. I oppgaven vil vi redegjøre for hva kvantitativ metode er, og vi vil i samme kapittel trekke inn hvorfor vi har valgt den metoden og hva vi kunne gjort

annerledes i innhenting av data. Vi vil også si noe om hvilke informanter vi har brukt og hvordan vi valgte dem ut. I tillegg vil vi trekke inn noen etiske vurderinger knyttet til innhenting av data. Deretter vil det være et kapittel hvor vi presenterer våre egne observasjoner og en praksisfortelling, i tillegg til de funnene vi har gjort gjennom spørreundersøkelsen. For å gjøre det mer oversiktlig vil vi også vise til ulike figurer som representerer resultatene. I neste kapittel drøfter vi våre funn opp mot den valgte faglitteraturen for å kunne prøve å svare på problemstillingen vår. Til slutt vil vi kort oppsummere oppgaven og hva vi har lært gjennom denne prosessen.

2.0 Faglitteratur

Dette kapitlet vil i hovedsak handle om den faglitteraturen vi mener er relevant for problemstillingen vår og som vi på forhånd har valgt ut. Faglitteraturen er knyttet til motivasjon og ledelse, og belyser hva som kan påvirke motivasjon. I tillegg sier den valgte faglitteraturen noe om hva ledelse og ulike lederstiler har å si for motivasjonen. Vi vil skrive om motivasjon og mestringsmotivasjon, samt felles ansvarlighet og selvbestemmelse. Vi kommer også inn på både situasjonsbestemt ledelse og pedagogisk ledelse, før vi til slutt oppsummerer kapitlet.

2.1 Motivasjon

Utetiden er en stor del av barnehagehverdagen og motivasjonen for å være ute hver dag er kanskje ikke like stor, hverken for barn eller voksne. Gotvassli og Skogen (2019, s.141) skriver om motivasjon og skillet mellom indre og ytre motivasjon. Motivasjon handler om hvorfor enkelte menneskers atferd oppstår og opprettholdes og hva som er drivkraften bak handlingene. Drivkraften kan komme både innenfra og utenfra og her skiller man mellom indre og ytre motivasjon. Gotvassli og Skogen (2019, s. 141) skriver at indre motivasjon betyr å handle ut ifra drivkrefter som kommer innenfra. At en utfører en handling basert på egen interesse og kun gleden over å gjennomføre en handling eller en aktivitet. Ytre motivasjon handler mer om at drivkraften som får oss til å handle kommer utenfra. Det er ytre faktorer som forsterker ønsket om å utføre en handling eller en aktivitet, for eksempel lønn (Gotvassli & Skogen, 2019, s. 141).

Når vi skal gjennomføre undersøkelser og skrive denne bacheloren kommer vi til å ha en del fokus på både indre og ytre motivasjon. Ytre motivasjonsfaktorer kan være været eller hvilket opplegg som skal gjennomføres. Skal man for eksempel ha en matematisk oppgave eller ha stafett med barna? Det at det faktisk er et opplegg som skal gjennomføres ute kan skape motivasjon både for barn og voksne. Det kan være at det er mer fristende å være ute i to timer når man vet at man skal holde på med noe, fremfor at man bare skal «passe» barna. Kaarby og Tandberg (2016) skriver om dette i artikkelen «Er barn i barnehagen ute for å være ute?». Der stiller de spørsmålsteget til om barn i barnehagen kun er ute for å være ute i barnehagen, uten så mange pedagogiske formål bak. Det å ha et pedagogisk opplegg for utetiden tror vi kan virke som motivasjon både for barn og voksne. Andre ytre faktorer som kan ha betydning

for motivasjonen kan være bekledning, om man er ute alene med barna og tiden man har tilgjengelig. Det kan for eksempel være lite motiverende å vite at man skal bruke lang tid på at alle barna skal få på seg fullt regntøy for så å være ute i en halvtime før man må sende barna inn igjen. Da kan det være at noen tenker at det er enklere og blir mindre stress for barn og voksne hvis man blir inne.

2.2 Mestringsmotivasjon

“Mestring av omgivelsene er sentralt for utvikling av selvbestemmelse og indre motivasjon” (Gotvassli & Skogen, 2019, s. 142). Atkinson (1964, referert i Gotvassli & Skogen, 2019, s. 142) fremhever utvikling av mestringsbehovet og mestringsangstmotivet - også kalt prestasjonsangst. For en leder i barnehagen er det viktig å vite hvordan mestringsmotivasjon kan utvikle seg i to ulike retninger. Noen ansatte som står overfor ulike typer oppgaver, kan oppleve prestasjonsangst mens andre kan være sterkt motivert for oppgaven. Lederen vil møte ansatte som er sammensatt i forhold til mestring og tro på egne evner. Derfor er det viktig at man som pedagogisk leder kjenner sine ansatte og kan møte hver enkelt på deres premisser. Lederen må kunne tilrettelegge arbeidet i forhold til sine ansattes kompetanse. Da må man passe på å gi dem oppgaver som de mestrer, for senere å gi dem mer avanserte oppgaver (Gotvassli & Skogen, 2019, s. 142-143).

2.3 Felles ansvarlighet

Denne oppgaven fokuserer på de ansattes motivasjon i forbindelse med utetiden og vi synes derfor det er relevant å trekke inn litteratur fra Lundhaug og Neegaards *Friluftsliv og uteliv i barnehagen* (2013). De skriver blant annet om Wenger (2004, referert i Lundhaug & Neegaard, 2013, s.128) og tre begrep som han mener må være i fokus for å nå felles mål. Disse begrepene er gjensidig engasjement, felles ansvarlighet og felles repertoar. Dette er noe vi tenker at pedagogiske ledere bør tenke på, i forbindelse med de ansattes motivasjon. Gjensidig engasjement handler både om at alle barnehageansatte må vise engasjement og bidra i planlegging. Det dreier seg også om engasjement mens man er ute eller på tur. Felles ansvarlighet betyr at hele personalgruppen har et felles ansvar for at utetiden i barnehagen organiseres etter gjeldende lover og rammer, for eksempel at man oppfyller rammeplanens krav knyttet til fagområdet “Natur, miljø og teknologi”. Det kan også handle om at sikkerheten må ivaretas på tur. Videre ligger det også et ansvar i det å gjennomføre opplegg,

og se til at man følger de planene man legger. Denne ansvarliggjøringen kan igjen føre til at flere enn for eksempel bare pedagogisk leder føler eierskap til ulike opplegg og planer. Felles repertoar handler om å bruke de ressursene og kunnskapene som ligger i personalgruppen. Da er det viktig at man er åpen for å lære av andre, men også å lære bort ting som man selv er god på. I forbindelse med friluftsliv og utelivet i barnehagen har man ofte ulike erfaringer og kunnskapsområder med seg, så det vil styrke hele personalgruppen om denne kunnskapen deles. Grunnen til at vi har valgt å ta med disse begrepene er fordi vi tenker at det kan være viktig for de ansattes motivasjon. Disse tre begrepene handler om at alle skal ansvarliggjøres og være engasjert, i tillegg til at man som leder viser at man verdsetter sine ansatte ved å fokusere på deres individuelle kompetanse og kunnskap.

2.4 Selvbestemmelse

Vi vil også se på selvbestemmelse. Deci og Ryan (1990, referert i Skogen & Haugen, 2013, s.132) har kommet med en teori på dette området og det blir belyst som en motivasjonsteori. Dette tenker vi er hensiktsmessig å ha med når vi skal se på motivasjonen til de ansatte i barnehagen. Innenfor denne teorien finner man tre grunnleggende behov som gjelder for alle mennesker: selvbestemmelse behovet, kompetansebehovet og det interpersonlige behovet. Selvbestemmelsebehovet handler om at man opplever at man får være med å bestemme og velge selv eller om man føler seg overkjørt av for eksempel kollegaer. Kompetansebehovet dreier seg om at man føler at man mestrer noe og har kompetanse på ulike områder. For å dekke dette behovet må man som leder for eksempel gi sine ansatte oppgaver som de mestrer, og som ikke blir for utfordrende. Det interpersonlige behovet handler om å ha en trang eller et ønske om å være sammen med andre. Det vil si at det er ytre faktorer som spiller inn. Deci og Ryan (1990, referert i Skogen & Haugen, 2013, s.132) hevder at ved å få dekket disse tre behovene så vil man utvikle stor grad av selvbestemmelse. De mener også at rom for selvbestemmelse kan gjøre at den indre motivasjonen for en aktivitet øker. I forbindelse med utetiden kan dette for eksempel handle om hva som skal bli gjort ute. Får de som skal være ute med barna også ha innvirkning og medbestemmelse rundt hvilket opplegg som skal gjennomføres? Selvbestemmelse har også som nevnt tilknytning til ytre motivasjon, for eksempel i forbindelse med samhørighet med andre mennesker. Da vil man gjerne delta på aktiviteter som man i utgangspunktet ikke var interessert i.

2.5 Situasjonsbestemt ledelse

Som leder er det lett å tenke at man stort sett kan ha innvirkning på de ytre motivasjonsfaktorene, og ikke på den indre motivasjonen. Teorien til Deci og Ryan (1990, referert i Skogen & Haugen, 2013, s.132) om selvbestemmelse, viser at det å gi medarbeidere rom og mulighet til å bestemme selv, og være med på avgjørelser, kan skape en indre motivasjon. På den måten kan man som leder også ha innflytelse på den indre motivasjonen. På bakgrunn av dette må lederen tenke over egen lederstil og hvordan lederstilen kan skape motivasjon. I barnehagen må man ofte tilpasse lederstilen sin ut ifra ulike kontekster. Dette kalles situasjonsbestemt ledelse (Aasen, 2018, s.122). Situasjonsbestemt ledelse handler om at man må tilpasse lederstilen etter de faktorene en situasjon består av. Dette kan være medarbeidernes kompetanse og forventning, den disponible tiden, og holdningene innad i barnehagen. Situasjonsbestemt ledelse består av to grunnleggende dimensjoner. Det er støttende og styrende atferd. Støttende atferd handler om en toveiskommunikasjon hvor man inkluderer og støtter medarbeiderne sine i arbeidet. Styrende atferd vil være om lederen tar beslutningen og kontrollerer arbeidet til sine medarbeidere (Thompson, 2021, referert i Aasen, 2018, s.123).

Innenfor situasjonsbestemt ledelse hevdes det at man må lede på bakgrunn av medarbeidernes evne og vilje. Ut ifra dette er det fire ulike lederstiler: instruerende, overtalende, deltakende og delegerende lederstil. Den instruerende lederstilen preges av medarbeidere med lite vilje og evne, som gjør at det kreves en styrende lederstil. Den overtalende lederstilen preges av medarbeidere med lite kompetanse, men som er villig til å gjennomføre en aktivitet. Her vil det være greit å ha en støttende og noe styrende atferd. Den deltakende lederstilen handler i størst grad om å være støttende. Da har man gjerne medarbeidere med mye kompetanse, men ikke nødvendigvis så mye vilje. Den siste lederstilen, den delegerende, kan man ta i bruk når man har kompetente og ivrige medarbeidere i teamet. Da behøver lederen hverken å være veldig støttende eller veldig styrende. I denne bacheloroppgaven vil det være interessant for oss å se på sammenhengen mellom motivasjonen hos medarbeiderne og den lederstilen de pedagogiske lederne tar i bruk i ulike situasjoner.

2.6 Pedagogisk ledelse

Pedagogisk ledelse er noe vi også vil legge vekt på i oppgaven. I barnehagesektoren i dag er det slik at over halvparten av de ansatte ikke har en særskilt pedagogisk kompetanse (Gulbrandsen, 2009, referert i Ødegård & Røys, 2013, s. 41). Derfor er det, som vi nevnte innledningsvis, den pedagogiske lederen som har ansvar for at de pedagogiske prosessene i barnehagen utføres, selv om det er noe alle medarbeiderne skal gjøre. En definisjon på pedagogisk ledelse er å “ha ansvar for at det pedagogiske arbeidet følger mandatet” (Ødegård & Røys, 2013, s. 41). Derfor er hovedoppgaven til pedagogisk leder å ivareta barnas behov for omsorg, lek, læring og danning, som er grunnprinsippet i barnehagens samfunnsmandat (Utdanningsdirektoratet, 2017). Dette arbeidet må hun eller han gjennomføre i samarbeid med sine medarbeidere. På en avdeling er det ansatte med ulike og mangfoldig kompetanse og samhandlingen mellom den pedagogiske lederen og medarbeiderne er avhengig av dette. Den pedagogiske lederen må kartlegge, analysere og drøfte denne kompetansen og lage en strategiplan for hvordan samhandlingen bør iverksettes, slik at den samsvarer med barnehagens pedagogiske målsettinger (Ødegård & Røys, 2013, s. 46). Den pedagogiske lederen må derfor gi sine ansatte oppgaver ut ifra deres individuelle kompetanse.

2.7 Oppsummering

I dette kapitlet har vi gjort rede for den faglitteraturen vi mener er relevant for problemstillingen vår. Ettersom vi lurer på hvordan pedagogiske ledere motiverer sine ansatte for utetiden, mener vi det er viktig å bruke faglitteratur som handler om motivasjon. Da har vi både tatt med faglitteratur knyttet til ytre og indre motivasjonsfaktorer og mestringsmotivasjon. Vi har også valgt å legge vekt på selvbestemmelse og felles ansvarliggjøring, da det er noe vi tenker kan ha stor innflytelse på barnehageansattes motivasjon. Med tanke på at problemstillingen omhandler hvordan pedagogiske ledere kan arbeide for å motivere sine ansatte, mener vi at det er relevant å trekke inn faglitteratur knyttet til ledelse, og da spesifikt pedagogisk ledelse og situasjonsbestemt ledelse. Hvordan man leder sine ansatte i ulike situasjoner kan ha stor innvirkning på motivasjonen, både positivt og negativt.

3.0 Metode

I dette kapitlet vil vi gjøre rede for spørreundersøkelse som metode for datainnsamling. Vi vil forklare hva kvantitativ metode er og hvorfor vi valgte den metoden, samt hvordan vi planla datainnsamlingen og valgte ut våre informanter. I tillegg til spørreundersøkelsene har vi også valgt å ta utgangspunkt i egne observasjoner fra praksis. Vi vil vi så se på metoden med et kritisk blikk, gjennom å blant annet vurdere spørreundersøkelsens reliabilitet og relevans. Deretter ser vi på hvilke etiske retningslinjer man må følge og hvilke vurderinger vi har gjort underveis, i tillegg til hva vi kunne gjort annerledes i forbindelse med utformingen av undersøkelsen.

3.1 Metodevalg

Hva er metode? Ifølge Dalland (2020, s. 53) forteller metoden oss noe om hvordan å gå frem for å skaffe oss kunnskap eller etterprøve den. Metoden vi valgte er spørreundersøkelse i form av et anonymt digitalt spørreskjema, utformet gjennom SurveyXact. Det er en kvantitativ metode som kan gi et representativt resultat fra den gruppen vi ønsker å ha fokus på. I dette tilfellet ville vi ha svar fra pedagogiske ledere og øvrige barnehageansatte. De øvrige barnehageansatte vi sendte skjemaet til var barnehagelærere, barne- og ungdomsarbeidere og medarbeidere. Ved å bruke en spørreundersøkelse som tilfeldige barnehageansatte svarer på tenkte vi at vi kunne få et utvalg som representerer hele populasjonen (Christoffersen & Johannessen, 2012, s.124). I denne sammenhengen vil populasjonen være barnehageansatte. Vi valgte å ha en semistrukturert spørreundersøkelse, som vil si at det vil være en blanding av prekodete og åpne svar (Christoffersen & Johannessen, 2012, s.130). I tillegg til spørreundersøkelsen har vi også tatt i bruk mye faglitteratur, samt observasjoner vi har gjort oss i tidligere praksis og gjennom praksisperioder i studiet.

3.2 Kvantitativ metode

Metoden er vårt redskap i møte med det vi vil undersøke, og den hjelper oss å samle inn den informasjonen vi trenger (Dalland, 2020, s. 54). Metoden vi valgte er som sagt kvantitativ metode, som ifølge Christoffersen og Johannessen (2012, s. 17) er en lite fleksibel metode. "I surveyer og spørreskjemaer blir alle deltakerne stilt identiske spørsmål i samme rekkefølge,

og det er på forhånd oppgitt svaralternativer” (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 17). Men det er selvfølgelig også fordeler med metode med liten grad av fleksibilitet. For eksempel at det gir mening å sammenligne svarene vi får inn, på tvers av deltakere. For å gjøre dette må vi imidlertid ha god kunnskap om hvordan vi skal stille spørsmålene og hvilke svaralternativer vi bør ha. Dette kommer vi tilbake til litt lenger ned i oppgaven.

3.3 Observasjoner

Gjennom tidligere praksis og praksisperioder gjennom studiet har vi gjort oss noen observasjoner om motivasjon og utetid i barnehagen. Noen av disse observasjonene har gjort oss mer nysgjerrig på barnehageansattes motivasjon i forbindelse med utetiden og hvordan pedagogiske ledere kan motivere sine ansatte. Det er derfor vi har valgt å skrive oppgaven rundt dette temaet og observasjonene er derfor noe vi ser på som relevant i denne oppgaven.

Observasjon og refleksjon rundt observasjon er viktig for at barnehagen skal utvikle seg. Løkken og Søbstad (2013, s. 40) skriver at observasjon blant annet kan si noe om sosialt samspill, relasjoner mellom barn og voksne og hvordan de voksne fungerer sammen. Det vil si at man kan bruke observasjon på mange områder. I dette tilfellet har vi valgt å bruke våre egne observasjoner fra tidligere praksisperioder hvor vi har fokusert på personalets motivasjon til å gjennomføre utetiden. Observasjonene vi har gjort oss har vært varierte. Det vil si at noen av observasjonene viser til situasjoner hvor personalet har virket motivert, men vi har også skrevet flere praksisfortellinger om ulike situasjoner hvor personalet tilsynelatende har vært lite motivert for utetiden. Praksisfortellinger defineres som en “detaljert, åpen fortelling med en begynnelse, et høydepunkt og en avslutning” og er en av de mest brukte metodene i barnehagen. Praksisfortellingene kan være et utgangspunkt for økt kunnskap og innsikt (Løkken & Søbstad, 2013, s. 54). Vi vil senere i oppgaven presentere en av våre praksisfortellinger.

Det våre observasjoner viser er at det i flere tilfeller er et lite motivert personale når det kommer til utetid. Disse observasjonene har fått oss til å undre på hvordan pedagogiske ledere kan motivere sine ansatte for utetid i barnehagen. Våre observasjoner har vist at den planlagte utetiden ofte uteblir og ikke gjennomføres, gjerne på grunn av vær eller at personalet av ulike grunner vegrer seg for å gå ut. Disse observasjonene vil vi bruke som bakgrunnsteppe videre i oppgaven og vi ser våre observasjoner i sammenheng med svarene vi har fått på spørreundersøkelsen.

3.4 Begrunnelse av metodevalg

Grunnen til at vi ønsket å ta i bruk spørreundersøkelse som metode, var for å få et representativt resultat. Utetiden er en del av hverdagen i alle barnehager og det kan derfor være gunstig å få svar fra et større utvalg av barnehageansatte. Pedagogiske ledere ser gjerne på utetid og ledelse på ulike måter og det kan være spennende å få et innblikk i dette.

Vi har også tatt i betraktning at det kan være vanskelig å få komme ut i barnehager for å intervju og observere på grunn av covid-19. Vi kunne nok intervjuet over telefon eller zoom, men da mister man gjerne muligheten til å se reaksjoner og få en god flyt i intervjuet. Vi tenker at vi kan få gode svar ved å ha en spørreundersøkelse.

Grunnen til at vi valgte å ha semistrukturerte undersøkelser er fordi vi tror at det er en god metode for å sikre å få flere svar. Hvis en undersøkelse bare har åpne felt hvor informantene må fylle inn egne ord om sine synspunkt så tror vi at det kan være mange som ikke tar seg tid til å svare på undersøkelsen. Vi ønsket likevel å ha noen åpne felt slik at de som ønsket kunne skrive mer utfyllende.

I tillegg til spørreundersøkelsen som metode vil vi også inkludere våre egne observasjoner. Dette er fordi vi på forhånd har en oppfatning av hvordan ting er og vil gjerne se dette i sammenheng med svarene i spørreundersøkelsen og sammenligne dem. Vi ønsker å se hvorvidt våre observasjoner stemmer overens med svarene vi får og eventuelt hvordan. Som tidligere nevnt er praksisfortellingen et godt utgangspunkt for økt kunnskap og innsikt. Vi mener derfor at våre observasjoner og spesielt praksisfortellinger kan tilføye mer dybde i denne oppgaven. Derfor har vi valgt ut en praksisfortelling som vi mener representerer vår oppfatning på en god måte. Denne praksisfortellingen vil vi som sagt presentere senere i oppgaven.

3.5 Planlegging av datainnsamling

Vi startet prosessen med å skrive ned alle spørsmålene vi tenkte kunne være relevante og interessante å få svar på. Dette resulterte i en god del spørsmål og vi startet derfor en ny prosess med å eliminere og velge ut de viktigste spørsmålene. Til første veiledning hadde vi sendt inn spørsmålene med svaralternativer. På veiledningen fikk vi tilbakemeldinger på spørsmålene og veileder foreslo også å ta i bruk andre metoder, for eksempel intervju eller

kombinert intervju og spørreundersøkelse. Vi tok derfor en vurdering på metodedelen og hvilke metoder vi ville bruke. Vi konkluderte med at vi ville holde på spørreundersøkelsen og den kvantitative metoden, men tok til oss veileders kommentarer angående spørsmålene og endret ytterligere på dem. Grunnen til at vi valgte å beholde spørreundersøkelse som metode, var fordi vi ønsket et bredere utvalg, samt at på denne måten fikk vi svar fra flere ulike barnehager i kommunen, i stedet for bare én barnehage. Vi mener dette gir oss et bedre utgangspunkt for oppgaven når vi kan sammenligne svar fra flere pedagogiske ledere og flere ansatte med samme stilling. På grunn av problemstillingen vår, hvor vi vil finne ut hvordan pedagogiske ledere kan motivere sine ansatte for utetid, valgte vi å lage to spørreundersøkelser - en til pedagogiske ledere og en til de øvrige ansatte. Dette gjorde vi også for å få med de ansattes opplevelse av hvordan pedagogiske ledere motiverer dem for utetiden.

Vi hadde en ny samtale med veileder etter vi hadde gjort endringene og fikk forslag til noen endringer som veileder mente vi burde gjøre. Det gikk blant annet ut på formulering av noen av spørsmålene, i tillegg til svaralternativene. Vi ble anbefalt å ha samme type svaralternativer på alle spørsmålene slik at analysen av svarene ble mer oversiktlig. Det endte med at svaralternativene ble strukturert med alternativer fra 1-5, hvor 1 var “aldri”, “i svært liten grad” eller “ikke viktig” og 5 var andre siden av skalaen. Det var også mulig å fylle ut egne svar noen steder.

3.6 Valg av informanter

Vi valgte deretter ut noen barnehager som vi ønsket å sende spørreundersøkelsen til. Valg av barnehager ble gjort på grunnlag av geografisk beliggenhet. Vi valgte barnehager i ulike deler av kommunen, i tillegg til at vi valgte halvparten kommunale og halvparten private barnehager. Dette gjorde vi for å få et best mulig representativt utvalg. De barnehagene vi sendte spørreundersøkelsene til hadde ingen spesielle satsningsområder, så vi sendte for eksempel ikke til barnehager som kategoriseres som friluftsbarnhager. Vi tenker at det ville blitt andre resultater om vi kun hadde sendt undersøkelsene til ansatte i friluftsbarnhager. Derfor valgte vi å sende spørreundersøkelsene til mer allmenne barnehager som ikke har et helt tydelig satsningsområde. Vi sendte spørreundersøkelsen til fire ulike barnehager som har mellom fire og åtte avdelinger. Først tok vi kontakt med styrerne i barnehagen og spurte om de kunne videresende to spørreundersøkelser til sine ansatte. Vi fikk positivt svar fra samtlige

styrere. Deretter lagde vi en mal på en e-post som vi sendte ut til alle styrerne (se vedlegg 1). Ved å sende en felles e-post med den samme informasjonen til alle var vi sikker på at alle hadde det samme utgangspunktet. Vi ga noe informasjon om tema, men valgte å ikke inkludere problemstillingen fordi vi følte dette kunne legge føringer for svarene de ga.

3.7 Metodekritikk

Med tanke på at vi valgte å ha spørreundersøkelse som metode fikk vi flere svar enn om vi for eksempel hadde hatt intervju. Ved å bruke intervju kunne man kommet mer i dybden og fått et enda større innblikk i hvordan pedagogiske ledere motiverer sine ansatte for utetiden. Det ville likevel kun gitt svar fra et fåtall pedagogiske ledere fra en eller to barnehager, og vi ønsket derfor å ha spørreundersøkelse for å få flere synspunkt, både fra pedagogiske ledere og fra øvrige ansatte i barnehagen. Bergsland og Jæger (2014, s. 77) skriver at det i utgangspunktet ikke er noe i veien for å velge spørreskjema i bachelorprosjektet, men at det kan være vanskelig å få svar innen tiden man har til rådighet. De skriver også at det kan være vanskelig å få barnehageansatte til å sette av tid til å svare på slikt, noe vi har merket ettersom det bare var 24% som tok seg tid til å svare på spørreskjemaene. Svarprosenten fra de pedagogiske lederne vi spurte var 32%, mens svarprosenten på de øvrige ansatte vi spurte var 21%, der tre av informantene kun delvis svarte på undersøkelsen. Dalland (2020, s. 58) skriver at “dersom du ikke har kommet frem til sikker kunnskap, må den usikkerheten som knytter seg til undersøkelsen, legges åpent frem. Kanskje er det mulig å antyde tendenser eller antakelser som du selv eller andre kan arbeide videre med”. Selv om vi ikke har fått inn så mange svar mener vi uansett at svarene vi fikk er relevante for problemstillingen vår og at resultatene kan antyde noen tendenser. Det er likevel viktig for oss å være åpen om at funnene våre kan være usikre.

Christoffersen og Johannessen (2012, s.138) skriver om puring i forbindelse med spørreundersøkelse og at det er vanlig å gjøre 3-4 uker etter man har sendt ut spørreundersøkelsen. Dette gjorde ikke vi, og vi ser i etterkant at det er noe vi burde har gjort for å få flere svar. Da vi sendte spørreundersøkelsen ut svarte flere av styrerne at det gjerne kunne bli vanskelig å få svar på grunn av blant annet rødt nivå i flere barnehager på grunn av covid-19. Med dette i tankene så vi ikke helt hensikten med å sende ut puring, fordi vi tenkte at det muligens ikke ville gi flere svar og at de som hadde tid og ønsket å svare allerede

hadde gjort det. Vi konkluderer med at vi burde ha sendt ut en purring i etterkant, for å få enda større svarprosent.

3.8 Reliabilitet og relevans

Ifølge Dalland (2020, s. 58) er reliabilitet et kriterium for kvalitet i forskning og det handler om reliabiliteten av arbeidet. Det vil si om arbeidet er til å stole på. Med tanke på at det kun er 24% svar på spørreundersøkelsene våre er det vanskelig å si at resultatene er representative for barnehageansatte. En stor del av grunnen til at vi valgte dette temaet og denne problemstillingen, er på bakgrunn av egne erfaringer fra tidligere praksis og praksisperioder gjennom studiet. Vi hadde i forkant av oppgaven en felles oppfatning av at flere av de ansatte ofte var lite motiverte for utetid i barnehagen og hadde en negativ innstilling til det å være ute. Spørsmålene på spørreskjemaene er farget av vår oppfatning i forkant, på den måten at vi stilte spørsmål ut ifra hva vi lurte på, slik at vi kunne finne ut hvorfor motivasjonen ikke var på topp og hva som gjorde det, og ikke minst hvordan pedagogisk leder arbeidet for å motivere de ansatte. Dette gjorde vi med utgangspunkt i relevans (Dalland, 2020, s. 63), ettersom at et grunnleggende krav til data er at de må være nettopp relevante for problemstillingen vår.

3.9 Etske retningslinjer og vurderinger

Bergsland og Jæger (2014 s. 83) skriver om tre hovedprinsipper om forskerens etiske ansvar. Det første prinsippet er informert samtykke. Det handler om at informantene informeres om undersøkelsens mål, at deltakelsen er frivillig og at en kan trekke seg når som helst. Studenter oppfordres derfor til å lage et informasjonsskriv hvor det bør komme fram hva deltakerne skal være med på (Bergsland & Jæger, 2014, s. 83). Vi sendte først ut en e-post til styrerne der vi spurte om de hadde mulighet til å sende spørreundersøkelsen til sine ansatte, deretter sendte vi som sagt mer informasjon i e-posten med undersøkelsen (se vedlegg 1). Det andre prinsippet er konfidensialitet, som handler om at man ikke offentliggjør personlige data som kan avsløre identiteten til informantene (Bergsland & Jæger, 2014, s. 85). Ettersom vi har et spørreskjema med spørsmål rundt problemstillingen “hvordan kan pedagogiske ledere motivere sine ansatte for utetid i barnehagen?”, er personopplysninger noe vi ikke hadde behov for og som derfor ikke kommer fram noen steder i vår undersøkelse eller oppgave. Det

siste prinsippet er konsekvenser. Det kan handle om å ta hensyn til mulig skade som kan påføres informantene. Dette prinsippet kan også handle om fordeler deltakerne forventer av å delta i studentenes prosjekt - for eksempel ny kunnskap, refleksjon og ettertanke (Bergsland & Jæger, 2014, s. 85). Ettersom vi ikke har med noe personlig informasjon om informantene i noen deler av oppgaven, ser vi ingen mulig skade som kan påføres våre informanter. Når det kommer til fordeler for deltakerne kan vår spørreundersøkelse føre til økt refleksjon om utetid, motivasjon og samarbeid både hos de pedagogiske lederne og hos de andre ansatte.

Spørreundersøkelsen vår var helt anonym, noe informantene ble informert om i forkant. Dette gjorde at vi ikke måtte ta hensyn til personvern og melde det inn til NSD. I spørreskjemaet til de ansatte spurte vi hvilken stilling de hadde i barnehagen med svaralternativene barnehagelærer, barne- og ungdomsarbeider og medarbeidere. Fordi vi hadde laget det som en helt anonym undersøkelse fikk vi heller ikke skilt resultatene fra hverandre. Det vil si at vi fikk ikke sett om det var en barnehagelærer, en barne- og ungdomsarbeider eller en medarbeider som svarte hva på de ulike spørsmålene, det ble heller en generell graf for alle informantene. Det er noe vi må ta med oss i vurderingen, da det gjerne er forskjell på en barnehagelærers arbeidsoppgaver og motivasjon kontra en medarbeider. Når det er sagt, var det en jevn fordeling av informanter med tanke på de ulike stillingene. Av de barnehageansatte som svarte var det 30% barnehagelærere, 30% barne- og ungdomsarbeidere og 40% medarbeidere.

3.10 Utformingen av undersøkelsen

I ettertid ser vi hva vi kunne gjort annerledes med tanke på utformingen av undersøkelsen. Vi stilte blant annet spørsmål om hvor lenge både de pedagogiske lederne og de øvrige ansatte har jobbet i barnehagen. Her har vi ikke laget spørsmålet i riktig format, slik at svaret vi fikk ble en sum av alle informantene sine år i barnehagen. Det kunne vært interessant å vite hvor lenge de ulike har jobbet i barnehagen, men vi så også at det ikke var så relevant og utslagsgivende for resultatet eller for problemstillingen. Som tidligere nevnt fikk vi ikke skilt fra hverandre svarene til de ulike ansatt-gruppene på grunn av anonymitet og det ville nok blitt samme problem med tanke på antall år de har jobbet i barnehage. Vi ville uansett ikke fått knyttet opp antall år i barnehagen opp mot svarene på de andre spørsmålene.

Vi har som nevnt valgt å ha semistrukturerte spørreundersøkelser som vil si at vi hadde spørsmål både med prekodete svar og åpne svar. Når informantene svarer på spørsmål med prekodete svar, får de ingen mulighet til å svare med egne formuleringer. Vi hadde noen åpne felt hvor de kunne legge til eventuelle synspunkt eller kommentarer hvis de ønsket, men resultatene blir svært påvirket av de spørsmålene og svaralternativene vi velger å ha med. Dette er noe som må tas med i vurderingen når man ser på resultatene og drøfter dem opp mot problemstillingen.

På flere av spørsmålene har vi brukt en femtrinnskala i forbindelse med svarene. Det vil si at det er fem ulike "nivå" de kan svare på. Saris mfl. (2010, referert i Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 135) skriver at man gjennom å bruke femtrinnskala finner høyest reliabilitet. Videre skriver de at det er hensiktsmessig å skrive hva hvert nivå betyr. Vi skrev kun hva det nederste trinnet og det øverste trinnet representerte, så vi burde nok også skrevet betydningen av trinnene imellom også. Dette ville gjerne gitt enda mer pålitelige svar. Måten vi gjorde det på gir mer spillerom for individuell tolkning og to informanter kan for eksempel ha samme mening, men tolke nivåene ulikt.

3.11 Oppsummering

I dette kapittelet har vi skrevet om hva kvantitativ metode er og hvorfor vi har valgt å bruke spørreundersøkelse i denne oppgaven. Vi har også gjort rede for observasjoner og begrunnet hvorfor vi trekker inn våre egne observasjoner fra tidligere praksis og praksisperioder gjennom studiet. I tillegg har vi skrevet om prosessen vår knyttet til valg av metode og valg av informanter. Vi har også sett på metoden med et kritisk blikk og skrevet om hva vi kunne gjort annerledes, blant annet med tanke på både valg av metode og utformingen av spørreundersøkelsen.

4.0 Resultat

I dette kapitlet vil vi gjøre rede for tidligere observasjoner fra praksis, samt en praksisfortelling. I tillegg vil vi presentere resultatene fra spørreundersøkelsene vi sendte ut. For å fremstille funnene våre på en oversiktlig måte har vi tatt med grafer fra analysen av spørreundersøkelsene. Til slutt vil vi kort oppsummere resultatene våre.

4.1 Observasjoner

Som nevnt i metodekapitlet 3.3 har vi i tidligere praksis gjort oss observasjoner om utetiden i barnehagen. Disse observasjonene og oppfattelsene går blant annet ut på mindre motiverte ansatte, ansatte som ikke vil ut, barnegrupper som er lite ute og kanskje ikke i det hele tatt i løpet av en dag. Vi har også observert ansatte som heller vil være inne enn ute i noen typer vær, ansatte som ikke har helt oversikt over hva som skal skje, hvor turen går eller hvor lenge man skal være der - rett og slett usikkerhet i forbindelse med utetid. Barna er aldri langt unna og etter våre observasjoner oppfatter barna de voksnes innstilling. Den innstillingen kan fort smitte over på barna som fører til at de selv ikke vil ut. Vi vil nå presentere et eksempel på en praksisfortelling og senere i oppgaven vil vi se våre observasjoner i sammenheng med resultatene fra spørreundersøkelsen og teori.

Praksisfortelling

I denne praksisfortellingen møter vi “Line” som har stilling som medarbeider, “Silje” som er pedagogisk leder på avdelingen og jeg som er student. Det er rødt nivå i barnehagene på grunn av covid-19 situasjonen. Avdelingen er delt i fire kohorter og de ansatte er fordelt på de ulike kohortene. Jeg er på en kohort med tre barn under 2 år og to barn på 4 år. I denne kohorten er det bare meg og “Line”. “Silje” har en annen kohort med førskolebarn.

Det er snø og regn ute og Line sier etter frokost at “jeg tror vi blir inne i dag”. Vi fortsetter leken inne og de andre kohortene begynner etter hvert påkledningen og gjør seg klar til å gå ut. Jeg spør Line om vi skal ut eller ikke, og Line svarer “nei, vi blir inne på formiddagen”. Etter en stund kommer Silje inn der vår kohort holder til. “Hvorfor har dere ikke begynt å kle barna?” spør Silje. Line svarer “vi blir inne på formiddagen”. Silje rynker på brynene og spør hvorfor vi blir inne. Line svarer “på grunn av været. De blir så våte og kalde”. Da svarer Silje

“det er ikke et valg. Du kan ikke velge at dere blir inne nå når alle skal ut. Dere skal ut dere også”. Deretter gikk Silje og vi begynte påkledning av barna og gikk ut.

4.2 Viktigheten av utetiden i barnehagen

I denne oppgaven ønsker vi å belyse hvordan pedagogiske ledere kan motivere sine ansatte i forbindelse med utetiden i barnehagen. På grunnlag av det synes vi det var både interessant og relevant å spørre barnehageansatte om hvor høyt de verdsetter utetiden og eventuelt hvorfor. Derfor stilte vi spørsmålet “hvor viktig er utetid i barnehagen for deg?” til ansatte i forskjellige barnehager. Svaralternativene på dette spørsmålet var på en skala fra 1-5 der 1 er ikke viktig og 5 er veldig viktig. Av de 19 respondentene på dette spørsmålet var svarene som følger:

Hvor viktig er utetid i barnehagen for deg?

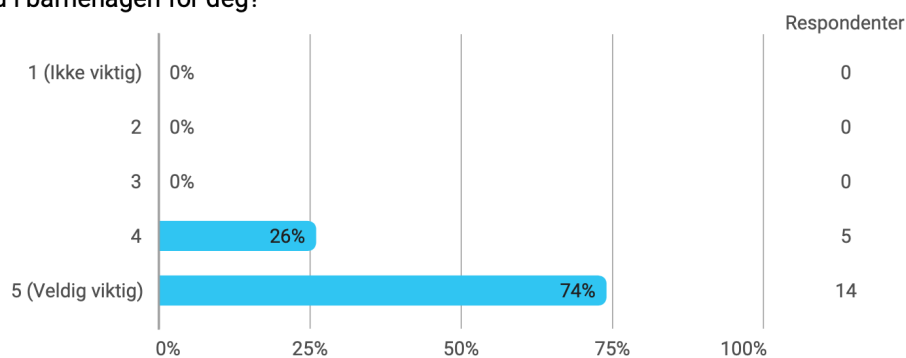


Fig. 1: Hvor viktig er utetid i barnehagen for deg?

Som vi kan se ut ifra svarene over, er utetid noe som de ansatte i barnehagen ser på som en viktig del av barnehagehverdagen. Vi hadde også et åpent felt hvor de ansatte hadde mulighet til å utdype svaret fra spørsmålet over. En av informantene skriver at “det er viktig å lufte seg, får andre utfordringer ute enn inne så det bidrar til barns utvikling i motorikk, språk og sosialt. En kan arbeide med alle fagområdene ute. Det er fint med variasjon”. Det er flere av informantene som skriver at det er viktig med frisk luft både for barn og voksne og flere nevner forskjellige områder av barns utvikling som positive sider ved utetid.

I slutten av spørreskjemaene hadde vi et felt der de kunne legge til noe generelt for hele spørreskjemaet eller spesifikke spørsmål. En av de pedagogiske lederne skrev “vi har alle samme tanke om at frisk luft er godt for oss og at er vi inne heile dagen blir jobb dagen lang og tung”. Dette samsvarer med svarene vi fikk fra de ansatte.

4.3 Ytre faktorer

Vi ønsket også å få vite noe om hvor mye ytre faktorer spiller inn på motivasjonen til de ansatte. Her tenkte vi det ville være gunstig å få synspunkt både fra de ansatte, men også hvordan pedagogisk leder opplever det. Vi stilte de pedagogiske lederne spørsmålet “i hvor stor grad opplever du at ytre faktorer (f.eks. været, kollegaers innstilling og tid) påvirker de ansattes motivasjon?”. Svaralternativene var også her en skala fra 1-5 der 1 er i svært liten grad og 5 er i stor grad.

I hvor stor grad opplever du at ytre faktorer (feks været, kollegaers innstilling, tid) påvirker de ansattes motivasjon?

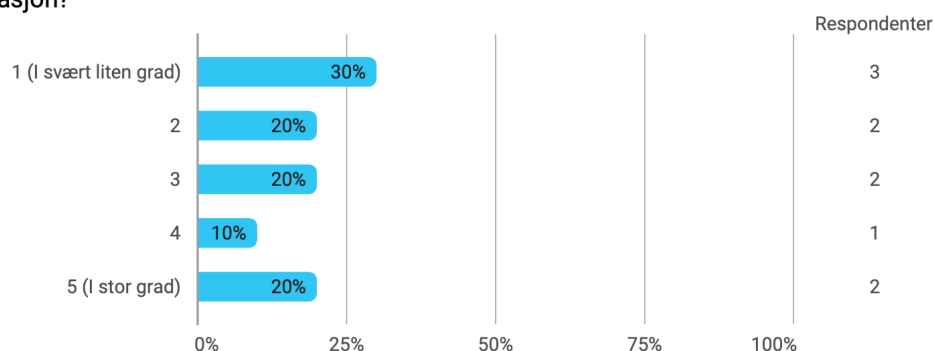


Fig. 2: I hvor stor grad opplever du at ytre faktorer påvirker de ansattes motivasjon?

Som vi ser er svarene variert og hele skalaen ble brukt. Dette viser at det varierer hvordan de pedagogiske lederne ser på sine ansattes motivasjon. Vi stilte samme spørsmål til de ansatte om deres egen motivasjon og hvordan ytre faktorer påvirket dem.

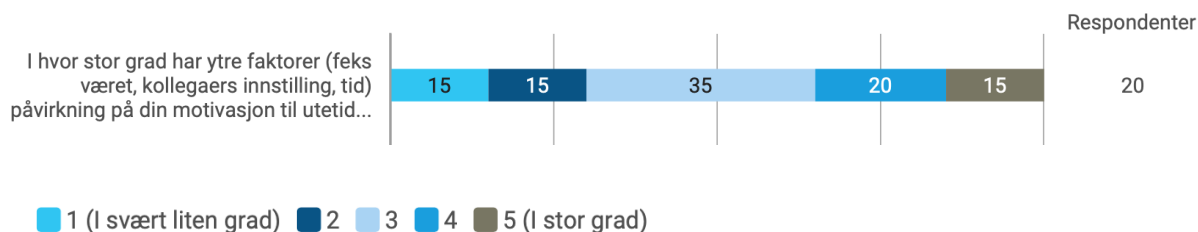


Fig. 3: I hvor stor grad har ytre faktorer påvirkning på din motivasjon til utetid?

Også her er svarene spredt utover hele skalaen, men vi ser at flesteparten svarer 3 - som er midt på skalaen. Som vi ser samsvarer opplevelsen til de pedagogiske lederne med svarene

fra de andre ansatte i stor grad. Likevel ser vi at det er noe høyere prosent av de andre ansatte som sier at de ytre faktorene påvirker mer enn det de pedagogiske lederne opplever at det gjør.

Med tanke på ytre faktorer valgte vi også å spørre de ansatte om i hvor stor grad det påvirker deres motivasjon for utetid om de er ute alene sammen med en barnegruppe kontra sammen med andre voksne.

I hvor stor grad påvirker det din motivasjon for utetid om du er ute alene sammen med en barnegruppe kontra sammen med andre voksne?

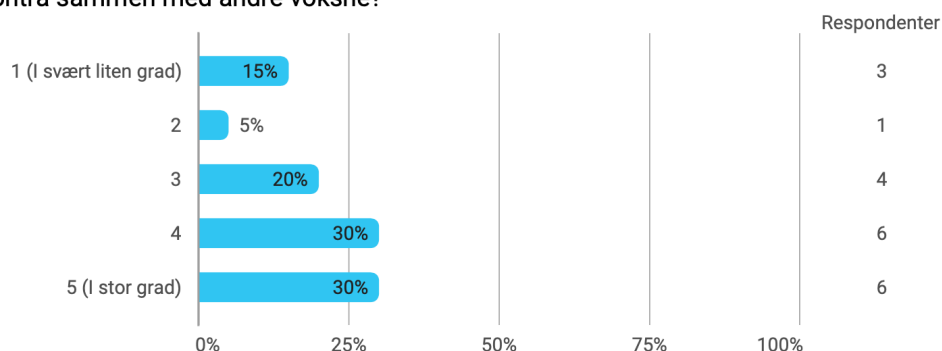


Fig. 4: I hvor stor grad påvirker det din motivasjon for utetid om du er alene sammen med en barnegruppe kontra sammen med andre voksne?

Her ser vi at til sammen 20% svarte 1 og 2, at det ikke påvirker deres motivasjon i særlig grad. Vi ser også at 60% svarer 4 og 5, at det har stor påvirkning på motivasjonen deres. Vi hadde et åpent felt på slutten hvor de kunne legge til noe generelt til spørreundersøkelsen. Ut ifra svarene ser det ut som flere sikter til dette spørsmålet, så vi velger å presentere noen av svarene her. En av informantene skrev “Aleine med en liten gruppe er ok. Men vanskelig om noen må på do, skader seg eller slår seg vrang. Alltid best å være flere voksne” (se vedlegg 3). Flere skrev at det gikk greit å være alene, men at det både var tryggest og kjekkest å være flere voksne ute samtidig.

4.4 Personalets motivasjon og deltakelse

I kapittelet om faglitteratur har vi skrevet en del om sammenhengen mellom motivasjon og ansvarliggjøring og medbestemmelse. Vi tenker at dette er noe som kan spille inn på motivasjonen og har derfor valgt å spørre både de pedagogiske lederne og de ansatte om hvor mye de får ta del i planlegging og om de får ansvar for opplegg i forbindelse med utetiden. Vi spurte de pedagogiske lederne om “i hvilken grad får de ansatte være med i planlegging av

26/47

utetiden?”. Svaralternativene var også her en skala fra 1-5 der 1 er i svært liten grad og 5 er i stor grad.

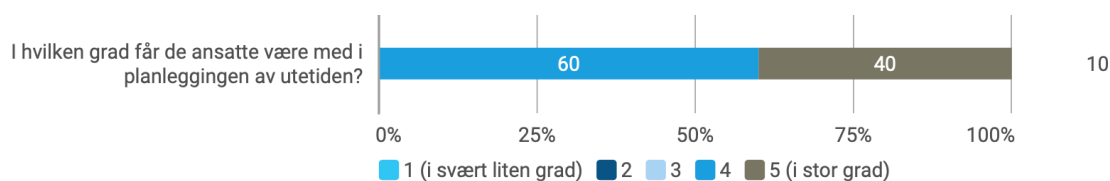


Fig. 5: I hvilken grad får de ansatte være med i planleggingen av utetiden?

Som vi ser ligger alle de pedagogiske lederne på 4 og 5 på skalaen, som vil si at de mener at de ansatte er mye eller alltid med i planleggingen av utetiden. Vi stilte også et lignende spørsmål til de andre ansatte.

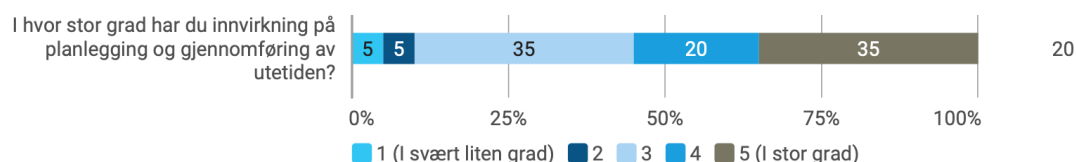


Fig. 6: I hvor stor grad har du innvirkning på planlegging og gjennomføring av utetiden?

Her ser vi at disse svarene ikke helt stemmer overens med svarene fra de pedagogiske lederne. 55% svarer 4 og 5, i likhet med de pedagogiske lederne. Men det er hele 45% som svarer 1-3, som vil si at de ikke er så mye eller aldri inkludert i planleggingen.

Videre spurte vi de pedagogiske lederne om hvordan de motiverer sine ansatte til å være ute i barnehagen. Dette synes vi var et viktig spørsmål å stille, med tanke på at det er grunnlaget for hele oppgaven. Vi valgte å ha noen alternativer som vi ut i fra faglitteraturen har sett at kan være viktig for motivasjonen, i tillegg til at vi hadde et åpent felt hvor de kunne utdype i større grad. På dette spørsmålet hadde de mulighet til å krysse av for de alternativene de mente passet til det de praktiserer.

Hvordan motiverer du dine ansatte til å være ute i barnehagen?

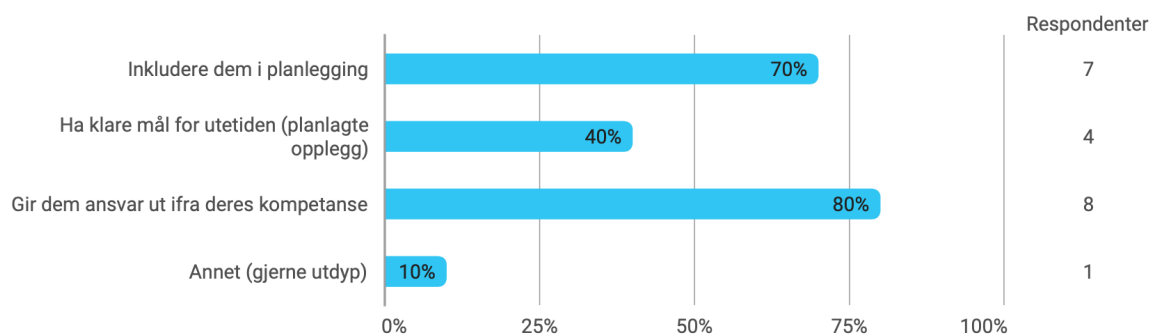


Fig. 7: Hvordan motiverer du dine ansatte til å være ute i barnehagen?

Her ser vi at hele 7 av de 10 pedagogiske lederne svarer at de inkluderer sine ansatte i planlegging. Dette samsvarer med tallene fra svarene til de pedagogiske lederne på forrige spørsmål. 4 av 10 pedagogiske ledere sier at de har klare mål for utetiden og 8 av 10 pedagogiske ledere mener at de gir sine ansatte ansvar ut ifra deres kompetanse. Kun en informant svarte på det åpne feltet og skrev "barns initiativ og deira medvirkning påvirker utetiden" (se vedlegg 2).

På feltet i slutten av spørreskjemaet for de pedagogiske lederne, hvor de kunne legge til noe (se vedlegg 2), har flere av de pedagogiske lederne svart at deres ansatte er glade i, trives og er motivert for utetid. En av informantene skrev at det går litt automatisk i utetiden. En annen informant skrev også "jeg har generelt sett kun jobbet med medarbeidere som har vært svært positive til utetid. Jeg har svært lite erfaringer med at det er medarbeidere som er demotiverte for utetid". Flere har ulike ordninger med at tidligvakt er ute før lunsj / seinvakt er ute etter lunsj, eller at den voksne som går først ut er først inn osv. Men en informant skrev også at "vi har åpne samtaler rundt at det ikke er den voksnes behov som skal styre barnas utetid".

For å få et innblikk i om de ansatte ansvarliggjøres spurte vi om hvor ofte de får ansvar for å lede en barnegruppe i utetiden. Her kunne de svare fra 1- 5 der 1 var aldri og 5 var svært ofte.

Hvor ofte får du ansvar for å lede barnegruppen ute/på tur?

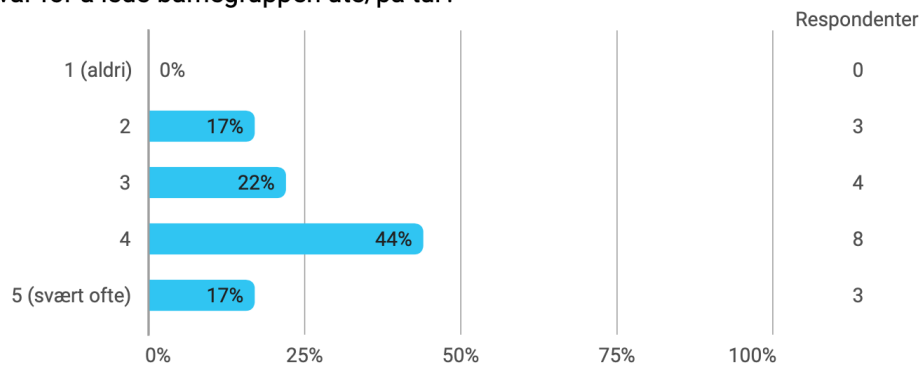


Fig. 8: Hvor ofte får du ansvar for å lede en barnegruppe ute/på tur?

Som vi ser var det ingen informanter som svarte aldri, men 17% svarte at de nesten aldri har ansvar for å lede en barnegruppe i utetid. Hele 61% svarte 4 eller 5, som vil si at de ofte eller svært ofte får ha ansvar for å lede en barnegruppe i utetid. 22% svarte 3, som viser at de innimellom får dette ansvaret.

Vi har hatt mye fokus på om hele personalet inkluderes i planlegging og gjennomføring av utetiden. Vi har også fått noen svar knyttet til om hele personalet får ulike ansvarsområder og om de får tatt i bruk sin kompetanse på forskjellige områder. Som pedagogisk leder har man uansett siste ordet og det er til slutt lederen som må ta en avgjørelse. På dette grunnlag syntes vi at det kunne være interessant å spørre de pedagogiske lederne om de noen ganger må ta upopulære valg for at utetiden skal skje.

Hender det at du må ta "upopulære" valg for å få utetiden til å skje?

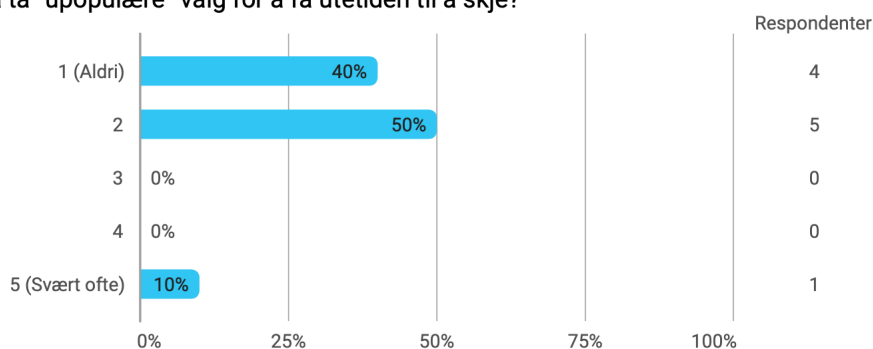


Fig. 9: Hender det at du må ta "upopulære" valg for å få utetiden til å skje?

Svarene viser at hele 9 av 10 aldri eller sjelden opplever at de må det, mens 1 av 10 svarer at de svært ofte må det. Med tanke på at flertallet sjeldent må ta disse valgene uten å ha støtte fra sine ansatte, samsvarer dette godt med svarene fra tidligere om de ansattes syn på

utetiden. Det viste at utetiden var viktig for dem og det er nok en utløsende faktor for at de pedagogiske lederne i stor grad ikke behøver å ta upopulære valg for at utetiden skal gjennomføres.

4.5 Oppsummering

I resultatkapittelet har vi lagt frem resultatene av begge spørreundersøkelsene våre. I svarene ser vi at de ansatte i barnehagen synes utetiden er viktig for både de voksne og barna. Vi ser at de fleste er svært positive til utetid, mange får medvirke og stort sett være med i planlegging og at de pedagogiske lederne mener at de inkluderer de ansatte i planlegging. Vi ser litt sprikende svar på planlegging av utetid, da alle de pedagogiske lederne svarer 4 eller 5 på skalaen om i hvor stor grad de ansatte inkluderes, mens de ansatte svarer alt fra 1-5 på skalaen. Det er ingen ansatte som svarer at de aldri får lede en barnegruppe i utetiden.

Ettersom vi har mye fokus på motivasjon, har vi fått noen svar fra pedagogiske ledere om at de ikke ofte er borti negativitet med tanke på utetiden, og 9 av 10 pedagogiske ledere svarer at de aldri eller nesten aldri må ta «upopulære» valg for å få utetiden til å skje. Basert på svarene vi fikk i undersøkelsen, antyder det at barnehageansatte er motiverte for utetid og at de pedagogiske lederne ikke nødvendigvis må arbeide så mye for å få utetiden til å skje.

5.0 Drøfting

I dette kapittelet vil vi drøfte resultatene fra undersøkelsen i lys av faglitteratur som vi har valgt å ta utgangspunkt i, samt våre observasjoner fra tidligere praksis og praksisperioder gjennom studiet. Vi vil også drøfte viktigheten av utetiden i barnehagen, se ytre faktorer i lys av motivasjon, personalets motivasjon og deltakelse og ledelse i utetiden. I dette kapittelet vil vi som sagt trekke inn våre observasjoner fra tidligere og prøve å drøfte disse i sammenheng med svarene fra spørreundersøkelsen og den valgte faglitteraturen. Som vi nevnte tidligere i oppgaven, hadde vi på forhånd en egen oppfatning av personalets motivasjon og innstilling i forbindelse med utetiden i barnehagen, men vi ser nå at dette ikke stemmer helt overens med svarene vi har fått i spørreundersøkelsene. Derfor vil vi også gå nærmere inn på hva vi tror er grunnen til at svarene spriker med oppfatningen vi hadde på forhånd.

5.1 Viktigheten av utetiden i barnehagen

Grunnen til at vi valgte tema og problemstilling knyttet til utetiden i barnehagen, er blant annet fordi vi synes det er en viktig del av barnehagehverdagen. Vi nevnte blant annet i innledningen at rammeplanen for barnehagen sier at “personalet skal gi barna tilgang til varierte og utfordrende bevegelsesmiljøer, sanseopplevelser og kroppslig lek ute og inne, i og utenfor barnehageområdet” (Utdanningsdirektoratet, 2017, s.50). Det vil si at barnehagen er pliktig til å gi barna ulike utfordringer og opplevelser både inne og ute, enten det er på barnehagens lekeplass eller på tur. Derfor tenker vi at det er viktig at man som barnehageansatt både ser verdien av utetid og at man har motivasjon for å gjennomføre det.

Vi har tidligere erfart at en del barnehageansatte har virket lite motivert for utetiden, og vi ønsket derfor å belyse hvordan pedagogiske ledere kan arbeide for å motivere sine ansatte. Som vi nevnte i metodekapittelet hadde vi på forhånd en oppfatning av at mange barnehageansatte er lite motivert for utetiden, som gjenspeiles i for eksempel hvordan vi valgte å utforme spørsmålene til spørreundersøkelsen. I ettertid ser vi at vår oppfatning og våre observasjoner ikke stemmer helt overens med svarene vi fikk fra de ansatte. I spørreundersøkelsen ser vi at samtlige av informantene våre svarte viktig eller veldig viktig på spørsmålet om hvor viktig utetiden i barnehagen er for dem (se figur 1). Det at barnehageansatte synes utetiden er en såpass viktig del av barnehagehverdagen kan bety at de har en indre motivasjon knyttet til det. I følge Gotvassli og Skogen (2019, s.141) handler

indre motivasjon nettopp om det at man har en interesse for noe og gjør det uavhengig av ytre påvirkning. Betyr det dermed at de pedagogiske lederne ikke må arbeide for at sine ansatte skal være motivert for utetiden i barnehagen? Eller handler det om at de pedagogiske lederne allerede gjør en god jobb med å motivere sine ansatte?

Man kan jo spørre seg om en barnehageansatt synes det er vanskelig å svare at utetiden i barnehagen ikke er viktig. Vi kan ikke vite om de svarer helt ærlig eller om de svarer det de tror er "riktig" å svare, men vi tar utgangspunkt i at de svarer ærlig i vår spørreundersøkelse. Selv om personalet gjerne har en indre motivasjon for utetiden, kan det også være noen ytre faktorer som påvirker motivasjonen. Vi vil nå se på i hvor stor grad de ytre faktorene spiller inn på motivasjonen til våre informanter, og hva man som leder kan gjøre for å skape positive holdninger hos personalet.

5.2 Ytre faktorer

Som vi ser i resultatkapittelet har ytre faktorer noe å si for mange av de ansatte, ettersom svarene var jevnt fordelt på skalaen fra 1 til 5 (se figur 3). Dette kan vi også se i sammenheng med våre observasjoner, nærmere bestemt praksisfortellingen i resultatkapittelet 4.1, hvor været hadde stor betydning for at den ansatte ville være inne med barnegruppen. Ytre faktorer ser vi her i sammenheng med faglitteratur knyttet til motivasjon. I forhold til utetiden kan vi se på både indre og ytre motivasjon. De indre og ytre drivkreftene spiller inn både på om de ansatte er positive eller mer negative til utetid. Ytre motivasjoner for utetiden kan være at tiden ikke strekker til eller at været ute er dårlig, som kan føre til at de ansatte blir mer negative eller mindre motiverte til utetiden. Fint vær, god tid og mer ansvar eller medvirkning er ytre motivasjonsfaktorer som kan føre til mer positive holdninger til utetid. Faktorer som mer ansvar i planlegging, ansvar for en egen gruppe barn eller aktivitet i utetiden er ytre faktorer som kan gi en indre motivasjon. Vi tror at om en vet en får mer ansvar, blir mer inkludert og er med på å lage opplegg for utetiden, så vil en få en mer positiv holdning og mer motivasjon til å være ute og forhåpentligvis gjør det at en faktisk vil ut.

Om vi har klare mål for utetiden vil det gagne både de voksne og barna. Kaarby og Tandberg (2016) skrev om det å ha klare mål for utetiden og stiller spørsmål ved om barna i barnehagen bare er ute for å være ute, uten så mange pedagogiske formål bak. Om man som pedagogisk leder snakker med sine ansatte om hvorfor man er ute, hva som er målet, planlegger sammen

og har et opplegg, kan motivasjonen og ikke minst forståelsen for utetiden bli sterkere hos de ansatte. Om vi igjen ser på praksisfortellingen i kapittel 4.1, hadde det nok vært en større selvfølge for den ansatte at barna skulle ut den dagen, om det på forhånd var lagt en plan eller et mål for utetiden den dagen eller den uken. Vi sier ikke at det nødvendigvis alltid må være en større grunn eller et nøye planlagt opplegg for utetiden, men at man generelt sett har en viss forståelse for hvorfor det er viktig å være ute. En må ikke lære barna at man er inne om det regner eller snør. Om man er inne med barna fordi det er vått eller kaldt ute og barna ikke skal bli våt eller kald, vil dette kunne virke mot sin hensikt senere da det kan føre til at barna kanskje ikke vil ut. 4 av 10 pedagogiske ledere sa at det å ha klare mål for utetiden var noe de bevisst gjorde for å øke motivasjonen hos sine ansatte (se figur 7). Det vil si at over halvparten av de pedagogiske lederne ikke gjør det. Det kan tenkes, på bakgrunn av Kaarby og Tandbergs (2016) artikkel, at det å ha klare mål for utetiden både ville hatt innvirkning på de ansattes motivasjon og barnas utbytte av utetiden i barnehagen.

Noen ganger trenger både barna og voksne bare litt frisk luft eller en forandring i omgivelser - enten det er å gå fra avdelingen til lekeplassen eller på tur en annen plass enn i barnehagen. Flere av informantene påpekte også dette i spørreundersøkelsen. En informant skrev for eksempel at "det er viktig med frisk luft og den åpne atmosfæren som uterommet gir. Godt for store og små" (se vedlegg 3). Det var en større andel pedagogiske ledere enn andre ansatte som svarte at de trodde ytre faktorer i svært liten eller liten grad påvirket motivasjonen til de ansatte. Dette forteller oss at ansatte kanskje gjennomfører utetiden på tross av at de ikke har en motivasjon for å gå ut på forhånd. Det kan virke som de pedagogiske lederne ikke vet eller ser at de ansatte ikke egentlig er motiverte for utetid, og da er det lite de som ledere kan gjøre med det. I bunn og grunn går dette utover barna. Om barna skal gjennomføre utetid med lite motiverte ansatte, vil de få lite igjen for det. Det kan føre til mindre engasjerte og lekende voksne eller at de unnviker fra planlagte aktiviteter. Som vi har nevnt tidligere er utetiden viktig for barna i barnehagehverdagen.

5.3 Personalets motivasjon og deltakelse

I kapittelet om faglitteratur valgte vi å ta med Deci og Ryans teori knyttet til selvbestemmelse (1990, referert i Skogen & Haugen, 2013, s.132). Denne teorien handler som nevnt om tre ulike behov som må tas hensyn til for å skape motivasjon. De tre behovene er selvbestemmelsesbehovet, kompetansebehovet og det interpersonlige behovet. I utformingen

av spørreundersøkelsen valgte vi å stille spørsmål som var knyttet til disse tre behovene. Ut ifra selvbestemmelsesbehovet spurte vi om de ansatte fikk ta del i planleggingen (se figur 5 & 6) og ut ifra kompetansebehovet spurte vi de pedagogiske lederne om de ansatte fikk oppgaver og ansvar ut ifra deres kompetanse (se figur 7). Vi spurte også om det påvirket de ansattes motivasjon om de var ute alene eller om de var sammen med andre ansatte, som går på det interpersonlige behovet (se figur 4). Våre funn viser at de pedagogiske lederne mener at de i stor grad lar sine ansatte få ta del i planlegging. Litt over halvparten av de ansatte mente de fikk ta stor del i planleggingen, mens litt under halvparten hevdet at de noen ganger, sjeldent eller aldri fikk ta del i planleggingen (se figur 6). De pedagogiske lederne har derfor en oppfatning om at de lar sine ansatte i stor grad få medvirke og at de gjør det for å motivere dem. Ut ifra svarene til de ansatte kan det virke som at de ikke får ta nok del i planleggingen og at deres selvbestemmelsesbehov derfor ikke blir helt tilfredsstillt.

Mange tenker at man som leder kun kan påvirke sine ansatte gjennom ytre faktorer. Faglitteratur viser at ledere kan ha innvirkning på sine ansattes indre motivasjon, for eksempel gjennom selvbestemmelse (Deci & Ryan, 1990, referert i Skogen & Haugen, 2013, s.132). Dette underbygges også av Wengers teori (2004, referert i Lundhaug & Neegaard, 2013, s. 128) knyttet til felles ansvarlighet og gjensidig engasjement i forbindelse med utelivet i barnehagen. Det at alle i personalet får ta del i planlegging og får et eierskap til det som skal gjennomføres mener de at kan ha noe å si for motivasjonen hos de ansatte. Derfor er det gjerne viktig at pedagogiske ledere er bevisste på å la personalet ha høyere grad av medvirkning. Funnene våre viser at de pedagogiske ledernes og de andre ansattes oppfatning er litt ulik. Som pedagogisk leder er det viktig at man kommuniserer godt med sine ansatte, slik at man er på samme bølgelengde og at de ansatte føler de har noe å si. Dette vil nok påvirke de ansattes motivasjon.

I spørreundersøkelsen spurte vi også de pedagogiske lederne om hva de gjør for å motivere sine ansatte (se figur 7). 8 av 10 svarte at de ga sine ansatte arbeidsoppgaver ut ifra deres kompetanse. Om dette gjøres bevisst for å tilfredsstille de ansattes kompetansebehov eller ikke er usikkert, men det kan uansett ha noe å si for de ansattes motivasjon for utetiden. Gotvassli og Skogen (2019, s.143) kaller dette mestringsmotivasjon, som betyr at de ansatte får oppgaver som de kan mestre, men som heller ikke blir for lite utfordrende. Da må man som leder kjenne sine ansatte og vite hva som kan gi mestringsfølelse og motivasjon hos hver

enkelt ansatt. Som nevnt i kapittelet om faglitteratur skriver Lundhaug og Neegaard (2013, 128) om Wengers teori og begrepet felles repertoar. Det vil si at personalet tar i bruk den kompetansen som finnes i gruppen og at man kan lære av hverandre. Som i selvbestemmelsesteorien om kompetansebehovet handler dette om at den pedagogiske lederen kjenner sine ansatte. Det at 8 av de 10 pedagogiske lederne svarte at de gir sine ansatte arbeidsoppgaver ut ifra deres kompetanse viser at det gjerne er en viktig del av hvordan de arbeider for å motivere dem.

Det siste behovet som kommer frem i selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryan er det interpersonlige behovet, som handler om et ønske eller en trang til å være sammen med andre. For å få svar på om dette hadde noe å si for de ansatte i barnehagen spurte vi om hvor stor påvirkning det hadde på motivasjonen om man var alene ute sammen med en barnegruppe, eller sammen med andre ansatte (se figur 4). 60% svarte enten 4 eller 5 på skalaen, som vil si at det i stor grad påvirket motivasjonen deres. De hadde også mulighet til å fylle inn i et åpent felt etter dette spørsmålet og svarene der viste at det ikke nødvendigvis var ønsket om å være sammen med andre, det interpersonlige behovet, som var dominerende (se vedlegg 3). Det som derimot kom frem var at flere av de ansatte ønsket å være flere voksne ute for å ha kontroll over barnegruppen hvis det skulle skje uforutsette hendelser, som det ofte gjør i barnehagen. En informant svarte at “Aleine med en liten gruppe er ok. Men vanskelig om noen må på do, skader seg eller slår seg vrang. Alltid best å være flere voksne” (se vedlegg 3). Da spørres det om man ikke heller må knytte svarene fra dette spørsmålet til mestringsmotivasjon og kompetansebehovet. Det å være alene sammen med en barnegruppe kan være utfordrende og lite motiverende fordi de ansatte føler at de ikke har kontroll. Som leder må man derfor gjerne tenke at man bør sende ut flere voksne samtidig for at de skal føle mestring og bli mer motivert for utetiden i barnehagen.

I denne oppgaven har vi fokus på hvordan de pedagogiske lederne kan motivere sine ansatte, men det er ikke nødvendigvis kun de som har noe å si for de ansattes motivasjon. Som nevnt i resultatkapittelet 4.4 svarte en av informantene at “barns initiativ og deira medvirkning påvirker utetiden”. Denne informasjonen antyder at barna også kan motivere de ansatte gjennom sin medvirkning. “Barnehagen skal ivareta barnas rett til medvirkning ved å legge til rette for og oppmuntre til at barna kan få gitt uttrykk for sitt syn på barnehagens daglige virksomhet, jf. barnehageloven § 1 og § 3, Grunnloven § 104 og FNs barnekonvensjon art. 12

nr. 1.” (Utdanningsdirektoratet, 2017). Ettersom at barna, i følge rammeplanen og øvrige lovverk, skal medvirke til sin hverdag, så blir de ansatte automatisk påvirket av barna.

5.4 Ledelse i utetiden

Vi valgte å se på faglitteratur knyttet til situasjonsbestemt ledelse (Aasen, 2018, s.122). Som leder vil det gjerne være gunstig å tilpasse lederstilen etter den situasjonen man befinner seg i for å skape mest mulig motivasjon hos sine ansatte. Med utgangspunkt i vår spørreundersøkelse er det vanskelig å si om de pedagogiske lederne tilpasser sin ledelse etter ulike situasjoner. Her burde vi nok stilt noen spørsmål som kunne gitt oss et tydeligere svar på dette. Likevel kan vi se at barnehageansatte i stor grad ser verdien av utetid i barnehagen og at de muligens har en indre motivasjon for det. På bakgrunn av det kan man tenke at de pedagogiske lederne i stor grad kan lede med støttende atferd (Thompson, 2001, referert i Aasen, 2018, s.123). Det betyr at de kommuniserer med sine ansatte og inkluderer dem. Dette underbygges også av svarene vi fikk med tanke på inkludering i planlegging. Ut ifra de to dimensjonene som er styrende atferd og støttende atferd finner vi også fire ulike lederstiler. Hvis man tar utgangspunkt i at barnehageansatte i stor grad er motivert for utetiden, vil pedagogisk leder kunne ta i bruk den overtalende og den delegerende lederstilen. Den overtalende lederstilen brukes gjerne når man har ivrige og motiverte ansatte, men som ikke har så mye kompetanse. Hvis man derimot har et motivert personale som også har god kompetanse vil man i større grad kunne være en delegerende leder.

Vi har også vært inne på faglitteratur knyttet til pedagogisk ledelse (Ødegård & Røys, 2013, s. 41), og at selv om de fleste ansatte i barnehagen ikke har særskilt pedagogisk kompetanse, så skal de pedagogiske prosessene uansett utføres av alle. Likevel er det pedagogisk leder som har hovedansvaret for at det gjennomføres. Med tanke på spørreundersøkelsen ser det ut som samarbeidet og ledelsen fra de pedagogiske ledernes side går greit, ettersom hele 9 av 10 svarte at de aldri eller nesten aldri må ta «upopulære» valg for å få utetiden til å skje (se figur 9). Dette samsvarer likevel ikke helt med våre tidligere observasjoner og blant annet praksisfortellingen vi presenterte i resultatkapittelet. Den viser at pedagogisk leder tok en avgjørelse om å gå ut, selv om den andre ansatte mente de ikke burde gå ut fordi det var vått og kaldt. Hvis vi ser svarene fra spørreundersøkelsen i sammenheng med våre observasjoner

sier det kanskje noe om at pedagogiske ledere ikke selv er klar over at de tar avgjørelser som ikke de ansatte alltid er enige i.

Så kan vi se på svarene fra de ansatte, hvor for eksempel 45% svarer fra 1-3 på skalaen på i hvor stor grad de får være med på planleggingen, der 1 er i svært liten grad (se figur 6). På dette spørsmålet svarte ingen pedagogiske ledere 1-3 på samme skala (se figur 5). Det kan derfor se ut som at de pedagogiske lederne tror eller mener de inkluderer de ansatte mer enn de gjør, og som regel ikke trenger å ta «upopulære» valg overfor sine ansatte. Men ut ifra svarene til de ansatte kan man få et litt annet inntrykk, nemlig at færre blir inkludert enn det de pedagogiske lederne mener. Med tanke på at pedagogisk leder som sagt har hovedansvaret for at de pedagogiske prosessene utføres, bør for eksempel ansvarsfordeling skje i samarbeid med de ansatte og ikke minst ut fra kompetansen deres. Her vil vi kort trekke inn igjen motivasjon og mestringsmotivasjonen. Om den pedagogiske lederen inkluderer sine ansatte i planlegging av utetid, gir dem oppgaver og ansvar ut ifra kompetansen hun eller han vet at de har, så vil det kunne føre til mestringsfølelse hos de ansatte når de klarer å gjennomføre oppgavene sine og får være med på avgjørelser i forkant. Dette kan vi igjen se i sammenheng med ytre motivasjon som kan utvikle seg til indre motivasjon. Om de ansatte vet hva de kan forvente, vet at de blir inkludert og får oppgaver de mestrer, vil drivkraften for utetid komme både innenfra og utenfra. Den indre motivasjonen for å være ute vil gjerne være større når de faktisk får være med på planlegging og ta avgjørelser. Motivasjonen kan også komme utenfra fordi de ansatte vet at de får noe igjen for det, for eksempel økt kunnskap og mer ansvar.

6.0 Oppsummering

Å arbeide med denne oppgaven har vært en lærerik prosess - både undersøkelsesfasen av oppgaven hvor vi lagde, sendte ut og analyserte spørreundersøkelsene og ikke minst skrivefasen hvor vi fikk se svarene og våre observasjoner i lys av faglitteraturen. Det har vært interessant og spennende å sette oss inn i temaet "*Ledelse i forbindelse med utetid i barnehagen*". Vi har fått erfaring med å hente inn data gjennom spørreundersøkelse og å knytte disse svarene til faglitteratur og funn som er gjort tidligere. I tillegg til dette har vi brukt våre egne observasjoner og erfaringer jevnt gjennom oppgaven.

Vi har, gjennom faglitteratur, datainnsamling og drøfting, prøvd å svare på vår problemstilling som er "*Hvordan kan pedagogiske ledere motivere sine ansatte for utetid i barnehagen?*". Dette gjorde vi ved hjelp av spørreundersøkelser som vi sendte ut til fire barnehager. Vi sendte ut en til pedagogiske ledere og en til øvrige ansatte som barnehagelærere, barne- og ungdomsarbeidere og medarbeidere. Svarene viste seg å være veldig annerledes enn det vi på forhånd forventet, med utgangspunkt i våre egne observasjoner. Ansatte i barnehagen er i utgangspunktet mye mer positivt innstilt og motivert for utetiden i barnehagen enn det vi på forhånd hadde inntrykk av.

Funnene våre viser at utetiden er noe som verdsettes høyt av de ansatte i barnehagen, som kan være en indre motivasjon hos dem for å være ute. Dette kan vise til at det ikke er like nødvendig for den pedagogiske lederen å arbeide med motivasjonen til sine ansatte, som det vi på forhånd trodde eller hadde en oppfatning av. Vi ser at de pedagogiske lederne er opptatt av å inkludere sine ansatte i planlegging og gi dem arbeidsoppgaver og ansvar ut ifra deres kompetanse. Svarene fra de ansatte viser at de ansatte ikke blir så inkludert i planleggingen som de kanskje ønsker. På grunnlag av det har vi en oppfatning av at de pedagogiske lederne mener at de inkluderer sine ansatte mer enn de faktisk gjør og at dette er noe de burde bli mer bevisst på. Spørreundersøkelsen viser også at ytre faktorer er noe som påvirker de ansatte. Derfor mener vi at det er viktig at de pedagogiske lederne kommuniserer godt med sine ansatte for å finne gode løsninger i forbindelse med utetiden.

For å oppsummere kan det se ut som at de pedagogiske lederne har en oppfatning av at de ansatte stort sett er motiverte for utetiden i barnehagen. Likevel er det som sagt enkelte ting de pedagogiske lederne gjør for å holde motivasjonen til de ansatte oppe, som for eksempel å

inkludere dem i planlegging og å gi dem ansvar på bakgrunn av deres individuelle kompetanse.

Å skrive denne oppgaven har som sagt vært utrolig spennende, men også krevende. “Ledelse i forbindelse med utetid i barnehagen” er et tema som vi på forhånd hadde mange tanker rundt. Vi har jobbet for å ikke la våre tanker styre oppgaven i én retning, men være åpen for at svarene vi fikk kunne være annerledes enn våre oppfatninger. Det var de. Denne oppgaven ga oss som sagt ikke de svarene vi forventet, men ikke i en negativ forstand. Vi er positivt overrasket over at barnehageansatte i stor grad er motiverte for utetiden og at de pedagogiske lederne i utgangspunktet ikke trenger å bekymre seg for umotiverte ansatte.

7.0 Litteraturliste

Aasen, W. (2018). *Teamledelse i barnehagen*. Fagbokforlaget

Christoffersen, L. & Johannessen, A. (2012). *Forskningsmetode for lærerutdanningene*.
Abstrakt forlag AS

Gotvassli, K. & Skogen, E. (2019). Motivasjon og mestring i en lærende barnehage. I S. Mørreaunet, K. Gotvassli, K. H. Moen & E. Skogen (Red.), *Ledelse av en lærende barnehage* (s. 139-158). Fagbokforlaget.

Kaarby, K. M. E. & Tandberg, C. (2016). Er barn i barnehagen ute for å være ute?. *Første steg*, 3, s. 38-39

Lundhaug, T. & Neegaard, H.R. (2013). *Friluftsliv og uteliv i barnehagen*. Cappelen Damm

Løkken, G. & Søbstad, F. (2013). *Observasjon og intervju i barnehagen* (4.utg). Oslo: Universitetsforlaget

Skogen, E. & Haugen, R. (2013). Motivasjon og selvbestemmelse. I E. Skogen (Red.), R. Haugen, M. Lundestad & M. V. Slåtten, *Å være leder i barnehagen* (117-152) (2.utg). Fagbokforlaget

Utdanningsdirektoratet. (2017). *Rammeplan for barnehagen*. Hentet fra <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/rammeplan/>.

Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS

Ødegård, E. & Røys, H. (2013). *Å dra lasset sammen*. CAPPELEN DAMM AS.

Vedlegg

Vedlegg 1: Mal på e-post til styrerne

Hei.

Legger ved spørreundersøkelsene!

Det er en til pedagogiske ledere og en til de andre ansatte på de ulike avdelingene.

Temaet for vår bacheloroppgave er «ledelse i forbindelse med utetid i barnehagen» og det er på bakgrunn av dette temaet vi har laget spørsmålene. Vi har spesielt fokus på motivasjon.

Undersøkelsen er 100% anonym og vi håper at dere svarer så ærlig som mulig på alle spørsmålene 😊

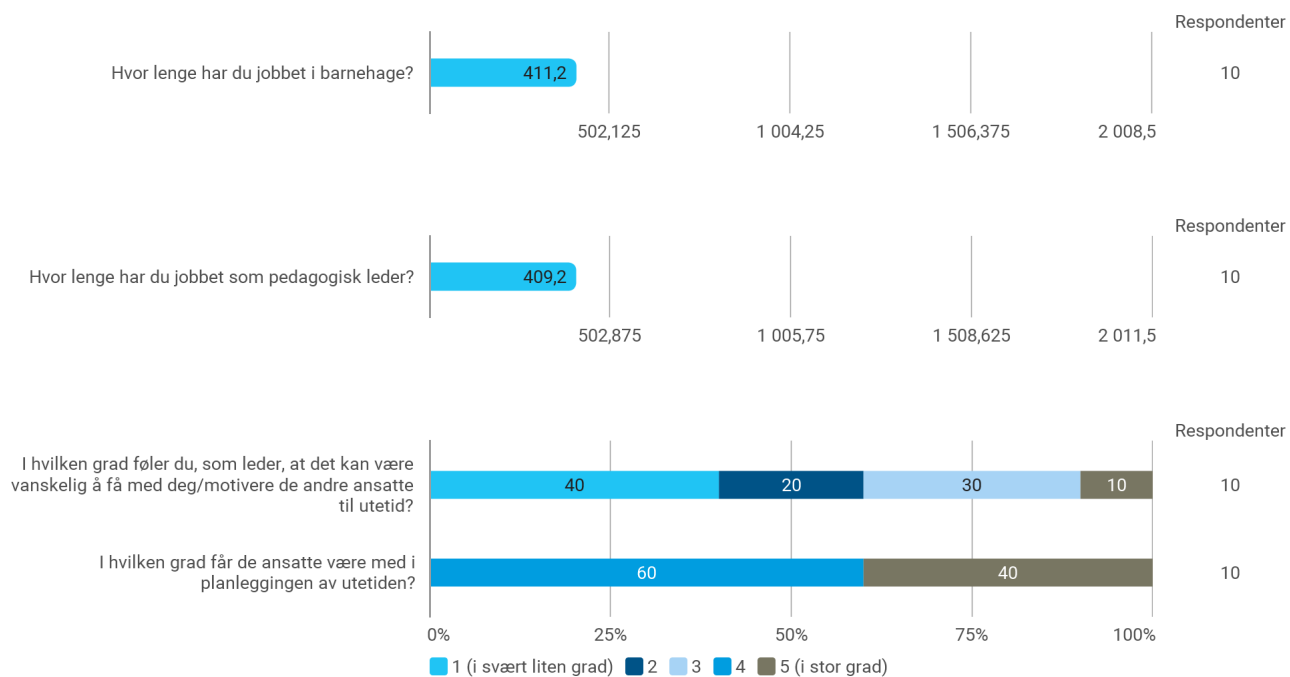
Vi setter veldig pris på alle svarene og vil på forhånd si tusen takk for hjelpen, det kommer godt med når vi skal skrive oppgaven.

Link til spørreundersøkelse for **PEDAGOGISKE LEDERE:**

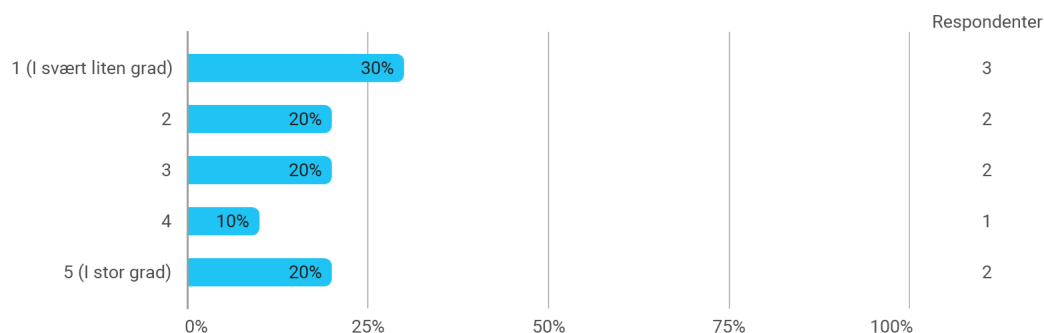
Link til spørreundersøkelse for **ANDRE ANSATTE:**

Med vennlig hilsen

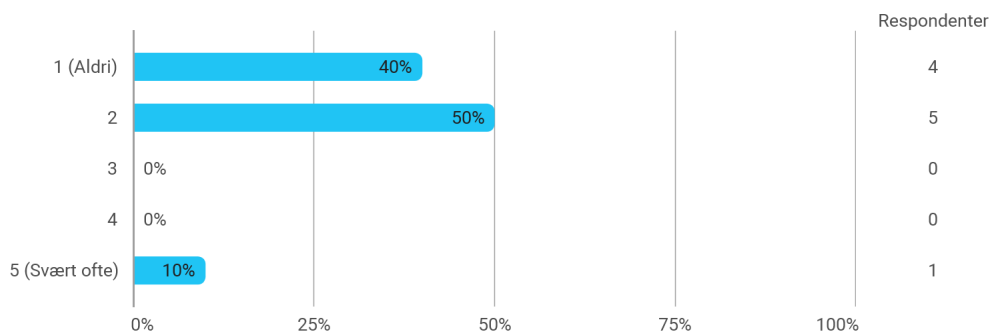
Vedlegg 2: Spørreundersøkelsen til de pedagogiske lederne



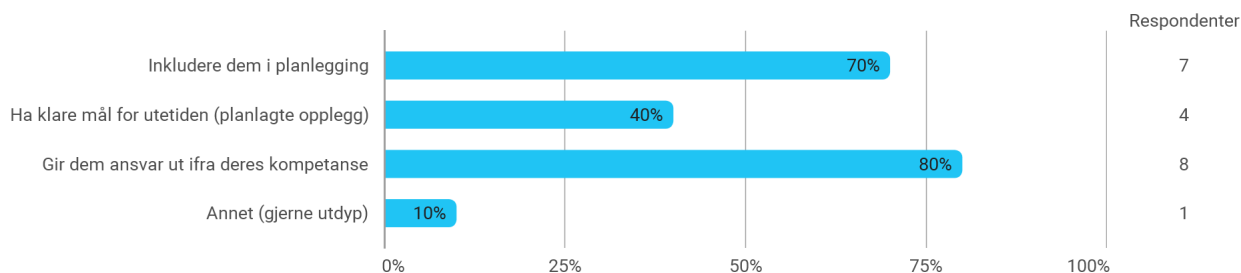
I hvor stor grad opplever du at ytre faktorer (f.eks. været, kollegaers innstilling og tid) påvirker de ansattes motivasjon?



Hender det at du må ta “upopulære” valg for å få utetiden til å skje?



Hvordan motiverer du dine ansatte til å være ute i barnehagen?



Hvordan motiverer du dine ansatte til å være ute i barnehagen? - Annet (gjørne utdyp)

- Barns initiativ og deira medvirking påvirker utetiden.

Er det noe du vil legge til?

- For mange ansatte er det å være på tur motiverende for utetiden.
- Hos oss liker de fleste å være ute
- Stort sett så går det litt automatikk i ute tiden. Men klart noen ganger må man motivere mer enn ellers.
- De ansatte er veldig motivert til å være ute og trives ute.
- Barna har for mye klær ute og når de skal sove
- Vi skal vere ute kvar dag, det som påvirker utetiden for barn på småbarnsavdeling er storm (for mykje vind, t.d vinden riv dei over ende eller riv ned greiner fra trær = farlig), glatt/islagt uteplass (umulig å gå) og lang sovetid (sover gjennom tidsrommet for enkelt barn sin utetid).

Barna og dei voksne trivast ute og kvar ansatt på avdelingen har ansvar for sin bolk av utetiden. Vi har alle samme tanke om at frisk luft er godt for oss og at er vi inne heile dagen blir jobb dagen lang og tung (lyd, luft, bevegelse har stor påvirkning på dagen). Ansatte seier gjerne: kan eg gå ut no, eg treng frisk luft! eller: eg har tidligvakt og vil

ut før lunsj/eg har seinvakt og vil ut etter lunsj. Det som kan vere utfordring er å vere delaktig i leiken og ikkje bare vere observatør/passar av barna og heller stå og prate med dei andre ansatte om ting som er knytt til privaten.

- Nei
- nei :)
- Jeg har generelt sett kun jobbet med medarbeidere som har vært svært positive til utetid. Jeg har svært lite erfaringer med at det er medarbeidere som er demotiverte for utetid.

Av og til har vi hatt ordninger for at første voksen "ut" er første voksen "inn" med en gruppe barn. Men vi har åpne samtaler rundt at det er ikke den voksnes behov som skal styre over barnas utetid. Dersom medarbeidere trenger tilrettelegging i en kort periode for ulike årsaker (helse), blir det tilrettelagt for så langt det lar seg gjøre. F.eks den tar oppvask/lager mat/ tar imot første gruppe med barn som skal inn.

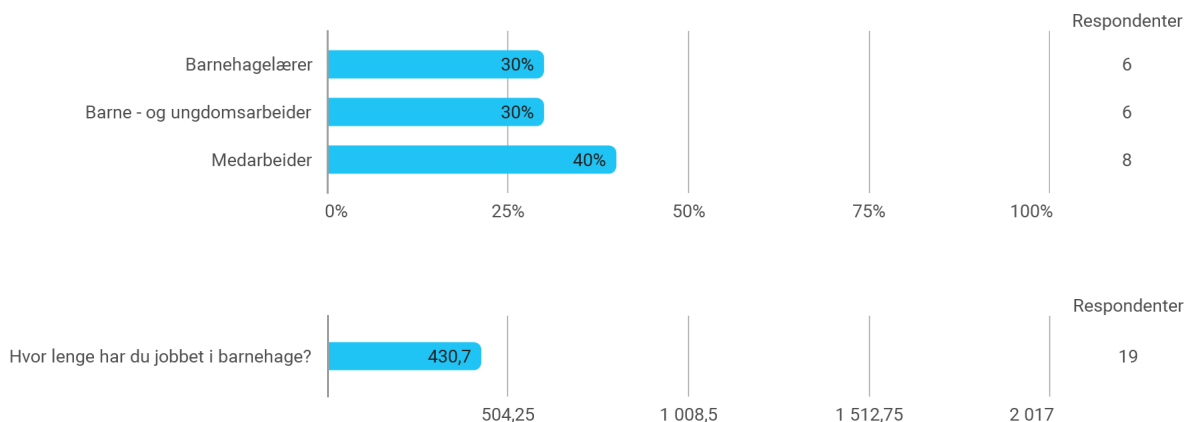
Det som er utfordrende er ofte bemanning (gjelder spesielt på småbarn 1-3 år), som er avgjørende for om det lar seg gjennomføre hver dag.

Lykke til med oppgaven!

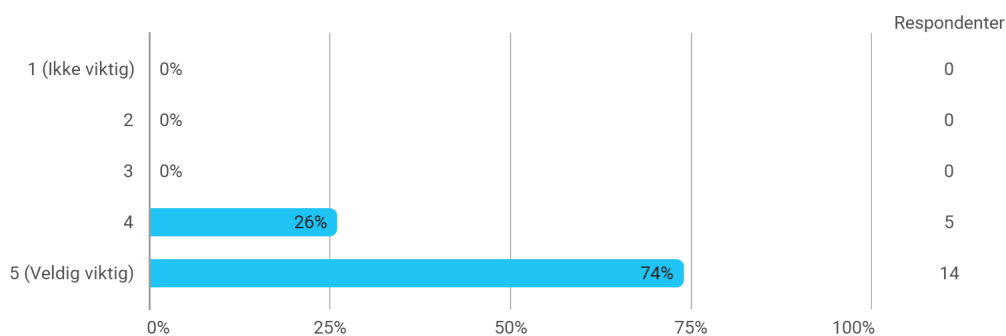
- Nei

Vedlegg 3: Spørreundersøkelsen til de øvrige ansatte

Hvilken stilling har du i barnehagen?



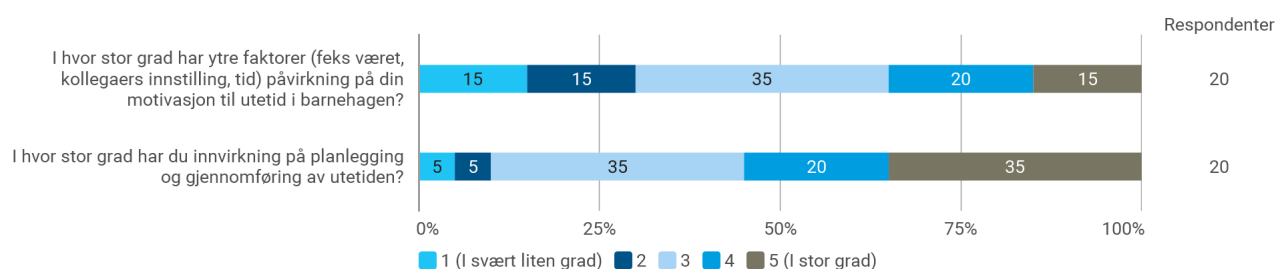
Hvor viktig er utetid i barnehagen for deg?



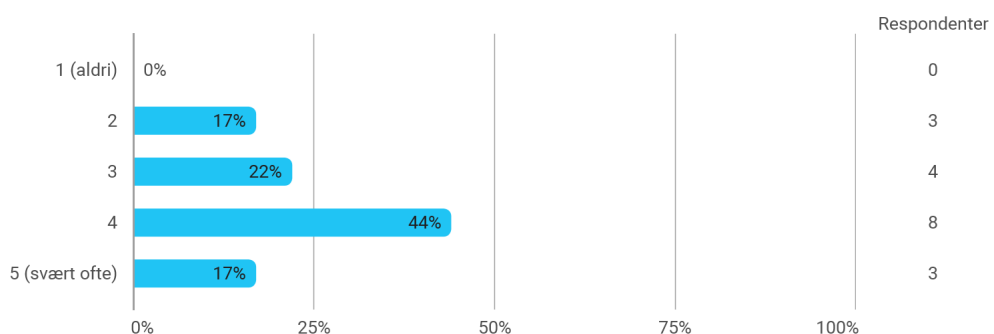
Utdyp gjerne svaret fra forrige spørsmål

- Viktig å lufte seg, får andre utfordringer ute enn inne, så det bidrar til barns utvikling i motorikk, språk og sosialt. En kan jobbe med alle fagområdene ute, det er fint med variasjon. Det er viktig grunnet barn og voksne har godt av frisk luft iløpet av en dag. Alt blir så mye bedre når en hag vert ute. Både barn og voksne trenger frisk luft iløpet av dagen. Barna blir veldig urolig av å være inne hele dagen. I tillegg er det viktig for barna å få løpe og bevege seg slik de vil for å få ut energi.
- Merker stor forskjell de dagene det er fint vær og vi kan være ute mye av dagen.
- Veldig godt for barn og voksne å få litt utetid
- For at det skal være en god dag i barnehagen for både ansatte og barn, må vi ut minst en gang om dagen
- Barn trenger å være ute
- Nei

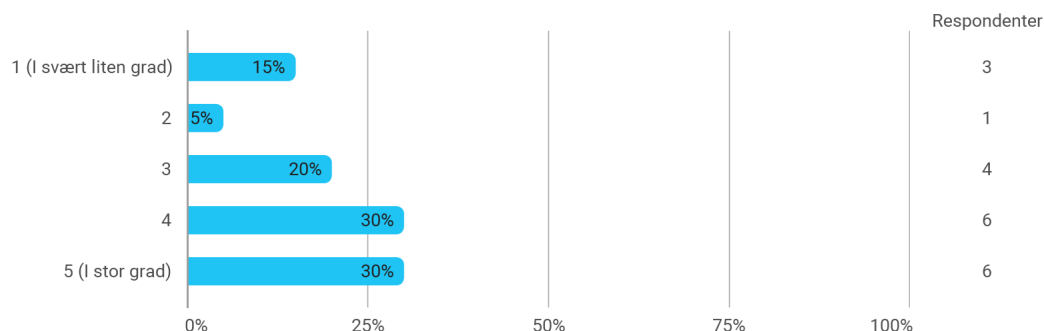
- Både barn og voksne trenger å være ute hver dag, der kan vi løpe, klatre, danne vennskap på tvers av avdelinger etc.
Lære å bli glad i å gå turer :)
- Det er viktig med frisk luft og den åpne atmosfæren som uterommet gir. Godt for store og små.
- Viktig for hele kroppen. Det å få bevege seg i ulendt terreng Ha plass til å løpe, klare, leke i naturen. Også godt for helsen å få dagslys på kroppen,
- Det vi kan gjøre inne kan vi også gjøre ute.
Alle har godt av luft og motorikken, samspill og relasjoner får utfordret seg annerledes ute enn inne.
- Godt for små og store med frisk luft. Ungene får utfolde seg mer ute og det blir mindre konflikter
- utetid er viktig for mye av læring, sansene, motorikk, natur og miljø blant annet.
- Viktig for barn å være ute og oppleve naturen i all slags vær
- Alle barn har godt av å være ute i frisk luft hver dag.



Hvor ofte får du ansvar for å lede barnegruppen ute/på tur?



I hvor stor grad påvirker det din motivasjon for utetid om du er ute alene sammen med en barnegruppe kontra sammen med andre voksne?



Er det noe du vil legge til?

- Aleine med en liten gruppe er ok. Men vanskelig om noen må på do, skader seg eller slår seg vrang. Alltid best å være flere voksne.
- Det er kjekkare å være fleir saman ute enn å ha ansvar for mange aleine.
- Er litt kjekkere å ha en voksen å være ute med, men går helt fint å være ute alene med en barnegruppe.
- Det er fint å være andre voksne men trives også å være alene.
- Nei
- Motivasjonen for å være alene ute kommer an på antall barn man har ansvar for
- Nei
- Min erfaring med å jobbe i barnehage viser at alle barn trenger å være ute, uansett vær og vind. Bare de er godt kledd og ikke fryser. De voksne må og vise at de liker å være ute.
- Det er best å være mer enn en person med barna ute. Selv på verdens roligste dag kan noe skje og da er det viktig å være flere. Det er også lettere å følge opp både lek, konflikt og regnbukser som ikke er brettet over støvelen når man er flere.
- Viktig med positivt fokus på lek ute. Ha nok aktive voksne som ser barna
- Nei
- Viktig å ta hensyn til barnas beste i planleggingen av utetid
- Dette kan variere, men mye er hva du gjør det til.
- Tryggere når det er flere voksne ute
- Nei